

ความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด
พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEE AT TRUE DISTRIBUTION AND SALES
COMPANY LIMITED, REGIONAL UPPER NORTHEAST

ภัทรดนัย ไต้ไธสง^{1*}
Phattaradanai Taithaisong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัททั้งหมด จำนวน 370 คน แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 368 ชุด เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ้ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุขในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า $r = 0.779$,

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: phattaradanait@gmail.com

ค่า p-value = 0.000 รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความสุข, พนักงานบริษัท

ABSTRACT

This research to study happiness at work of employee at True Distribution and Sales Company Limited, Regional Upper Northeast. This study has the objective of finding level of happiness in the work of the employees. Compare the level of comments by personal factors of Elements that influence employee happiness. And study the relationship between factors influencing work happiness with level of happiness in the work of the employees. Subjects in this research consisted of 370 personnel of Company. The questionnaire was completed and analyzed for 368 items. The questionnaire was designed to collected data which consisted of 3 types of questions: personal demographic information, opinions on elements which led to happiness at work, and current happiness rating in their workplace. The reliability of the questionnaire was 0.71. Data was analyzed using descriptive statistics is frequency, percentage, means, independent t-test, analysis of variance: ANOVA, Scheffé and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study show that most of the personnel were female, 26-30 years old, married, with bachelor degree education. Their work period was from 1-3 years and they worked in Operation employee. The level of their happiness at work at True Distribution and Sales Company Limited was at the moderate level. The opinion towards the overall happiness at work was at the "agree" level on elements which contributed to happiness at work: organization's share values, relationship at workplace, job characteristic and leadership. For quality of work life, their opinion was indifferent. The personal demographic factors that significantly related to happiness at work were education level, work period and position at the level of 95% statistically confident interval, while sex, age and marital status did not correlate significantly with happiness at work. Factors influencing work happiness. 5 aspects of job characteristics. The highest positive correlation coefficient is Job description the highest positive correlation coefficient was $r = 0.779$, $p\text{-value} = 0.000$. The corporate values. The quality of life in the workplace, the leadership and the relationship in the workplace, respectively.

Keywords: Happiness in workplace, Happiness, Employee

บทนำ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) เป็นแนวทางการจัดการองค์กรยุคใหม่ หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตร และพนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขที่ติดต่อกับองค์กร กระทั่งหรือแม้แต่ในการทำงาน จะทำให้พนักงานทั้งหลายขององค์กร มีความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที้องค์กรคาดหวัง เพราะพนักงาน เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดสำหรับการนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมชาย เสนิงษ์, 2558) พนักงานนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดสำหรับการนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้ (ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค, 2556)

ดังนั้น สิ่งที้องค์กรควรตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะต้องตั้งใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ โดยพยายามสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น และสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานแล้วเกิดความสุขในการทำงาน รักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า คนหรือพนักงานในองค์กรนั้น ๆ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ความรักในงานและมีความศรัทธาต่อองค์กรจึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ (พสุ เศษะรินทร์, 2558)

บริษัท ทู เป็นอีกองค์กรที่ต้องการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานแล้วเกิดความสุขในการทำงาน รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด แต่ปัจจุบันพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัท มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2560) เพราะช่วงเวลาที่จะได้พนักงานมาทดแทนอาจจะทำให้เกิดปัญหา ขาดโอกาสทางการขาย สูญเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก เช่น ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงานใหม่ การอบรมและพัฒนาทักษะการทำงาน ซึ่งสิ่งนี้ส่งผลกระทบต่อความสูญเสียทางธุรกิจของบริษัท (งานด้านนโยบายและแผน, 2559) จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ทราบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบกับปัจจุบันผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องการนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ปรับเปลี่ยนองค์ประกอบบางประการที่สามารถแก้ไขได้ ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข เกิดดุลยภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่น ๆ นำผลการวิจัยที่ได้ปรับไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารพนักงาน การกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบและข้อสรุปต่าง ๆ มีการใช้เครื่องมือที่มีความเป็นปรนัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประชากรของการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 9 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, มีนาคม พ.ศ. 2560 โดยเป็นพนักงานประจำของบริษัท ประกอบด้วย กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานสนับสนุน และ กลุ่มพนักงานระดับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา จำนวน 370 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.71 จากนั้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อมูลและแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมจากการออกแบบสอบถามที่สอบถามจากพนักงานประจำของบริษัทที่เป็นประชากรในการวิจัย

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และการค้นคว้าข้อมูลออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้สำหรับการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และการอภิปรายผล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขจากการทำงาน ด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทำการทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Samples t-test การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า

1. พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกลุ่มงานระดับปฏิบัติการ เป็นเพศหญิง อายุ ตั้งแต่ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี

2. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านผู้นำ	3.46	0.77	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.57	0.76	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงาน	3.52	0.73	เห็นด้วย
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.68	0.68	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.45	0.63	เห็นด้วย
โดยรวม	3.56	0.74	เห็นด้วย

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.74) โดยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.76) ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.73) ด้านผู้นำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.77) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แสดงดังตารางที่ 2-10

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	เพศ		(t-value)	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.48	3.43	0.71	0.48
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.63	3.51	2.03	0.04
ด้านลักษณะงาน	3.53	3.51	0.46	0.64
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.69	3.67	0.32	0.75
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.37	3.32	0.71	0.48

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพศหญิงและเพศชาย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	อายุ (ปี)				(F-value)	Sig.
	<26	26-35	36-45	>45		
ด้านผู้นำ	3.44	3.42	3.52	3.50	0.45	0.72
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.59	3.48	3.62	3.79	2.57	0.05
ด้านลักษณะงาน	3.41	3.47	3.66	3.80	4.48	0.00
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.56	3.62	3.86	3.93	5.77	0.04
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.24	3.31	3.42	3.75	3.33	0.02

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทุกกลุ่มอายุ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย แสดงว่ากลุ่มอายุไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานะภาพ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	สถานะภาพ			(F-value)	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย		
ด้านผู้นำ	3.43	3.47	3.37	0.303	0.74
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.58	3.56	3.45	0.433	0.65
ด้านลักษณะงาน	3.49	3.53	3.55	0.255	0.78
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.66	3.68	3.84	0.875	0.42
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.33	3.36	3.24	0.307	0.74

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทุกกลุ่มสถานะภาพ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย แสดงว่าสถานะภาพไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

องค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			(F-value)	Sig.
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา/ อาชีวศึกษา	ปริญญา ตรีขึ้นไป		
ด้านผู้นำ	3.52	3.39	3.67	3.57	0.04*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.58	3.52	3.74	2.34	0.09
ด้านลักษณะงาน	3.68	3.47	3.57	2.59	0.08
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.81	3.61	3.86	5.52	0.04*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.49	3.26	3.56	4.61	0.01*

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทุกระดับการศึกษา ด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับเห็นด้วย แสดงว่า การศึกษามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จึงต้องทำการการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี เซฟเฟ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่

องค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	ค่า เฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย		
			ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา/ อาชีวศึกษา	ปริญญา ตรีขึ้นไป
ด้านผู้นำ	ประถมศึกษา	3.52	-	0.13	-0.16
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	3.39	-0.13	-	0.18
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.67	0.15	0.27	-0.27*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ประถมศึกษา	3.81	-	-0.19	-0.06
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	3.61	-0.19	-	-0.26
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.86	0.05	0.25	-0.19*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประถมศึกษา	3.49	-	0.23	-0.08
	มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	3.26	-0.23	-	0.30
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.56	0.28	0.30	-0.08*

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มากกว่าทุกกลุ่มระดับการศึกษา ถึงแม้ว่าทุกกลุ่มจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน				(F-value)	Sig.
	<1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	>5 ปี		
ด้านผู้นำ	3.57	3.39	3.35	3.48	1.37	0.25
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.74	3.43	3.46	3.6	4.28	0.01*
ด้านลักษณะงาน	3.58	3.37	3.28	3.67	8.38	0.00*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.72	3.49	3.49	3.86	10.30	0.00*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.5	3.19	3.28	3.41	2.89	0.04*

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทุกกลุ่มอายุการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย แสดงว่าอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จึงต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			<1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	>5 ปี
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	<1 ปี	3.74	0.32*	0.32	0.28	0.14
	1-3 ปี	3.43	-	-	0.03	0.17
	3-5 ปี	3.46	0.27	0.03	-	0.14
	>5 ปี	3.60	0.13	0.168	0.18	-

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย			
			<1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	>5 ปี
ด้านลักษณะงาน	<1 ปี	3.58	-0.21*	0.21	0.29	-0.09
	1-3 ปี	3.37	-	-	0.08	0.30
	3-5 ปี	3.28	-0.29	0.30	-	0.38
	>5 ปี	3.67	0.09	0.32	0.38	-
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	<1 ปี	3.72	0.23*	0.23	0.23	0.14
	1-3 ปี	3.49	-	-	0.02	0.36
	3-5 ปี	3.49	0.23	0.00	-	0.37
	>5 ปี	3.86	0.14	0.37	0.36	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<1 ปี	3.50	0.31*	0.31	0.21	0.08
	1-3 ปี	3.19	-	-	0.09	0.22
	3-5 ปี	3.28	0.22	0.09	-	0.13
	>5 ปี	3.41	0.08	0.23	0.14	-

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ตามกลุ่มอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าทุกกลุ่มอายุงาน ถึงแม้ว่า ทุกกลุ่มจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าอายุงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงาน

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน			(F-value)	Sig.
	กลุ่มงานบริหาร	กลุ่มงานสนับสนุน	กลุ่มระดับปฏิบัติการ		
ด้านผู้นำ	3.93	3.53	3.40	6.86	0.01*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.73	3.65	3.53	1.98	0.14
ด้านลักษณะงาน	3.79	3.70	3.46	6.22	0.02*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	3.95	3.61	11.00	0.00*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.73	3.51	3.28	5.11	0.06*

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทุกระดับตำแหน่งงาน ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย แสดงว่าระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ย		
			กลุ่มงานบริหาร	กลุ่มงานสนับสนุน	กลุ่มระดับปฏิบัติการ
ด้านผู้นำ	กลุ่มบริหาร/ บัณฑิตบัญชา	3.40	-	0.39	0.53
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.53	0.39	-	0.16
	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	3.93	0.53	-	0.34*
ด้านลักษณะงาน	กลุ่มบริหาร/ บัณฑิตบัญชา	3.46	-	0.08	0.34
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.70	0.08	-	0.24
	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	3.79	0.32	0.24	0.36*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	กลุ่มบริหาร/ บัณฑิตบัญชา	3.61	-	0.02	0.36
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.95	0.09	-	0.34
	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	3.97	0.36	0.34	0.27*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	กลุ่มบริหาร/ บัณฑิตบัญชา	3.28	-	0.21	0.44
	กลุ่มงานสนับสนุน	3.51	0.31	-	0.23
	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	3.73	0.44	0.23	0.36*

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าระดับตำแหน่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าทุกกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ถึงแม้ว่าทุกกลุ่มจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	(F-value)
	(r)	
ด้านผู้นำ	0.623(**)	0.003*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.620(**)	0.000*
ด้านลักษณะงาน	0.779(**)	0.000*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.725(**)	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.641(**)	0.004*
โดยรวม	0.84(**)	0.007*

จากตารางที่ 11 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.84 โดยด้านลักษณะงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า $r = 0.779$, ค่า $p\text{-value} = 0.00$ รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือพนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ

รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ระบุว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำ งาน และรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน อธิบายได้ว่า พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้สึกที่ดีผูกพันต่อหน้าที่การงาน มีความสุข เมื่อทำงานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2557) ที่ได้อธิบายว่า ความสุข ในการทำงานของพยาบาล ด้านความพึงพอใจในงาน เกิดจากพยาบาลประจำการมีความรักและ เอาใจใส่ในงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มองเห็นคุณค่าและ ประโยชน์ของงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และมองว่างานที่ทำอยู่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบ และงานที่ทำนั้นประสบ ผลสำเร็จ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านเพศ กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของเพศหญิง และเพศชาย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่าง ระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวนัย มงคล (2559) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ชุตติกาญจน์ อิงชัยภูมิ (2557) ที่พบว่า เพศ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ โดยเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่า แม้เพศที่แตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับระดับความสุขในการทำงานของ พนักงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ ภูวนัย มงคล (2559) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ เชาวลิต สบายใจ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ กับความความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษานี้สนับสนุนว่า แม้ช่วงอายุ ที่แตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ กับระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน พบว่าสถานภาพของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สถานภาพ ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา ปรีสว่าง (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการ มีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน

ซึ่งมีความแตกต่างกับการศึกษาของ วิจิตรา มาตาปิตา (2557) ที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของ ภูวนัย มงคล (2559) ที่พบว่าสภาพสมรส เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่า แม้สถานภาพของพนักงานมีความแตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรา เตมจิตรอารีย์ (2557) ที่กล่าวว่า การศึกษาสอนให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า จึงเชื่อว่าระดับศึกษาน่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เพราะการศึกษาสูง ทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ภูวนัย มงคล (2559) ที่ได้ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาริสา อมรกิจสุนทร (2557) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ที่พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในขณะที่ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่า ระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่า ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อหรือมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานตามกลุ่มอายุการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งมีสอดคล้องกับแนวคิดของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2557) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ และรับผิดชอบอยู่โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ มาริสา อมรกิจสุนทร (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัย

ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่าปัจจัยด้านอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่า อายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อหรือมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พนักงานกลุ่มงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับพนักงานกลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานบริหารและบังคับบัญชา กลุ่มงานบริหารและบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่าระดับตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน พรพิณิจ วงศ์สุนา, 2558) ที่กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมทั้ง ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญ นับหน้าถือตา ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 4 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เช่นเดียวกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1950 อ้างถึงใน พรพิณิจ วงศ์สุนา, 2558) ที่กล่าวว่า การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน และบุคคลเหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน มีสอดคล้องกับการศึกษาของ เขาวลิต สบายใจ (2557) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับจากการศึกษาของ สุนิสา ปรีสว่าง (2554) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครราชสีมา ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ขจีพรรณ พิณ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่า ระดับตำแหน่งพนักงานแตกต่างกันส่งผลต่อหรือมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานด้านผู้นำ จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.62$, $p\text{-value} = 0.03$) องค์ประกอบย่อย คือ หัวหน้าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขเกิดจากการมีผู้นำที่มีการสร้างและพัฒนาทีมงาน ความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ตีร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน และสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับผิดชอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอย่างตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ตรงกับทฤษฎีปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ รามศิริ เมนะโพธิ (2559) ที่กล่าวว่า “ผู้นำ” (Leadership) ถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อน และสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นสามารถชักจูงพนักงานทุกคนให้ร่วมกันสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤทธิ์ณรงค์ อินตาโล (2558) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พบว่า บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผลการศึกษาค้นคว้าสนับสนุนว่าองค์ประกอบด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.62$, $p\text{-value} = 0.00$) องค์ประกอบย่อย คือ รู้สึกมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และมีการแบ่งปันความรู้สึกันกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงาน อธิบายได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เกิดจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ให้การยอมรับ ให้ความเคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรธนิภา สืบสุข (2558) ที่สรุปว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า สัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2557) กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงานการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ผลการศึกษาค้นคว้าสนับสนุนว่าองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.78$, $p\text{-value} = 0.00$) องค์ประกอบย่อย คือ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ อธิบายได้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือ ได้ทำงานที่รัก ที่ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำทหายมีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบ ระเบียบ

ที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และผลของงานยังส่งผลต่อคนโดยส่วนรวมองค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ เรื่องงานที่ทำน่าสนใจ ทำท่าย ทำแล้วไม่น่าเบื่อ ทำแล้วไม่เครียดกับงานมากเกินไป ตรงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของ สมชาย เสนีวงศ์ (2558) ที่กล่าวไว้ว่าเนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงาน ซึ่งทฤษฎีนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิจิตรา มาตาปิตา (2557) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดขอนแก่น พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สนับสนุนว่าองค์ประกอบด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.73$, $p\text{-value} = 0.00$) องค์ประกอบย่อย คือ ตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร อธิบายได้ว่า ค่านิยมขององค์กรที่จะสร้างให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขนั้นต้องสามารถประสานผลประโยชน์ขององค์กรและคนส่วนใหญ่ ทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองกับนโยบายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤทธิ์ณรงค์ อินตาโล (2558) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สนับสนุนว่าองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.73$, $p\text{-value} = 0.00$) องค์ประกอบย่อย คือ สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน อธิบายได้ว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่ององค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่ พรพิณิจ วงศ์สุนา (2558) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก และได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงานมีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูวนัย มงคล (2559) ที่สรุปผลการศึกษาว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงบรรยายจากผลการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือเกี่ยวข้องกับองค์กร รวมถึงเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่มีผลทางด้านจิตใจ

2. ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรทบทวนเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีการจัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพนักงานในกลุ่มงาน และการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง รวมทั้งการส่งเสริมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน และเอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน อันจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น

3. ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบประเด็นที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือปรับปรุง เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนี้

3.1 องค์ประกอบด้านผู้นำ บริษัทฯ ควรมีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้ความเสมอภาคในการทำงานแก่พนักงานทุกระดับ อีกทั้ง ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเอง และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

3.3 องค์ประกอบด้านลักษณะงาน องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้ทำงานที่รัก ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำทนายมีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่มีได้อย่างเต็มที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนโดยองค์กรควรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ ส่งเสริมให้มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

3.4 องค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ควรประสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนใหญ่ ให้สามารถทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันและตอบสนองกับนโยบายขององค์กร โดยมีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายของพนักงานไว้ เพราะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

4. พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อพนักงานตามความเชื่อที่ว่า “ความสุขของพนักงาน นำมาสู่การเพิ่มผลผลิตและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน องค์กรควรมีนโยบายในการสร้าง "องค์กรแห่งความสุข" หรือ Happy Organization หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร และพนักงานทุกคนในองค์กรของตนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานทั้งหลายขององค์กรนั้น มีความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่องค์กรคาดหวัง การทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาปัจจัยหลักสองด้าน คือ

4.1 ด้านบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บริษัทฯ ต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ให้มีการชิงดีชิงเด่นแข่งขันกันจนมากเกินไป ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานที่เกินกว่าจะควบคุมได้ นำไปสู่ความเครียดและความไม่ไว้วางใจกัน เกิดการปกปิดข้อมูล ไม่ร่วมมือประสานงานกัน ยิ่งจะทำให้บรรยากาศของการระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ลดน้อยลงไป ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายลูกน้อง หัวหน้างานจะต้องมีการดูแลที่เป็นธรรม การให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการระหว่างกันบ้าง เพื่อกระชับความสัมพันธ์และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทางการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างมาก

4.2 ด้านเนื้อหาของงานที่ให้พนักงานทำ ด้านนี้ได้รับการวิเคราะห์ว่ามีอิทธิพลสูงมาก ประเด็นหลักที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้คือ ต้องให้พนักงานมีความรักและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงจะสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ออกมาได้ โดยทางด้านจิตวิทยาสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวในการจัดการอย่างมาก โดยกล่าวว่า หากพนักงานมีความรักชอบในงานที่ทำ จะช่วยขจัดความเบื่อหน่ายในการทำงานลงได้ อีกทั้งยังสร้างความกระตือรือร้นและสมาธิในการทำงานด้วย เสมือนกับว่านั่งทำงานที่ตนชอบหลายชั่วโมงก็เสมือนว่าเวลาเพิ่งผ่านไปไม่ถึงสิบนาที และจากความรู้สึกในช่วงดังกล่าวนี้ จะช่วยสร้างและกลั่นกรองความคิดสร้างสรรค์ออกมาได้อย่างไม่จำกัด นับเป็นอาวุธทางการแข่งขันอย่างหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานของบริษัทในเครือ เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อพนักงานผู้บริหาร และองค์กรต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานต่อไป

3. เมื่อระยะเวลาผ่านไป ควรทำการวิจัยชี้ถึงระดับการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างต่อเนื่อง

4. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยให้พนักงานทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- ขจีพรรณ พิณ. (2558). **ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- งานด้านนโยบายและแผน. (2559). **รายงานผลการดำเนินงานตามค่าดัชนีชี้วัดขององค์กร**. กรุงเทพฯ: ทู ดิสทริบิวชั่นส์ แอนด์ เซลส์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2557). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดขอนแก่น**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2557). **พฤติกรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอมพันธ์.
- ชุติกายจัน อิงชัยภูมิ. (2557). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดขอนแก่น**. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เขาวลิต สบายใจ. (2557). **ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพื้นที่จังหวัดขอนแก่น**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรยุส วัฒนาสุโกโชค. (2556). **การพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2560). **รายงานอัตรากำลังของพนักงาน ประจำปี 2560**. ขอนแก่น: ทู ดิสทริ บิวชั่นส์ แอนด์ เซลส์.
- พรพินิจ วงศ์สุนา. (2558). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ (พ.ว.).
- พรรณนิภา สืบสุข. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทขอนแก่นแหวน จำกัด และบริษัทในเครือ**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2558). **แนวทางการจัดการองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอมพันธ์.

- ภูวนัย มงคล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มาริสา อมรกิจสุนทร. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ฤทธิณรงค์ อินตาโล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับ
บัญชาของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาล
จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิจิตรา มาตาปิตา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย เสนีวงศ์. (2558). องค์กรแห่งความสุขกับการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์.
- สุนิสา ปรีสว่าง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาโรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.