

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
บริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง  
Factors Affecting Happiness at Work of Operative Employees in  
an Automotive Manufacturing Firm

ศิริสิทธิ์ ทูมสา<sup>1</sup> ณัฐวุฒิ โรจนนริศตติกุล<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 329 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก
- 2) การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, การติดต่อสื่อสาร, นโยบายและการบริหารงาน, ลักษณะงาน, สัมพันธภาพในที่ทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

**Abstract**

The objectives of this research were 1) to study happiness level in working of operational staff 2) to study factors affecting work happiness of operational staff. Data collection was conducted from 329 operational staff in an automobile manufacturer. Questionnaire was research instrument for collecting. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation (S.D), and linear multiple regression analysis was used for hypothesis testing.

The result found that 1) the happiness level in working of operative employees was high 2) communication, policy and administration, working relationship and working environment have positive effect on work happiness statistically significant at the 0.01 level. In addition, job characteristics has negative effect on happiness at work with statistically significant level of 0.05.

**Keywords:** Happiness at work, Communication, Policy and administration, Job characteristics, Relation in work place, Working environment

<sup>1</sup> นักศึกษาลูกศรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการจัดการและการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## บทนำ

องค์การธุรกิจมีเป้าหมายสำคัญคือ การทำกำไรสูงสุด จึงส่งผลให้รูปแบบในการบริหารงานขององค์การธุรกิจเป็นการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ โดยใช้ระบบประเมินและตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2545) ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ส่งผลให้องค์การสามารถคัดกรองบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้ ส่งผลกระทบให้บุคลากรในองค์การต้องเร่งสร้างผลงานของตน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ภาพรวมที่ส่งผลต่อธุรกิจขององค์การมากขึ้น ทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต ส่งผลให้พนักงานเกิดความกดดันภายในจิตใจและเกิดภาวะความเครียดได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ขาดงานบ่อยๆ และลาออกในที่สุด

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์การต่างปรารถนา ซึ่งในปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายกันมากขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: จรรยา ดาสา, 2552)

ซึ่งปัจจุบันพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง มีอัตราการเข้าทำงานสาย อัตราการขาดงาน และอัตราการลาออก มีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น การทำให้การทำงานหยุดชะงักเป็นสาเหตุให้เกิดความล่าช้าในการผลิต งานไม่สามารถเสร็จตามแผนการผลิตที่วางไว้ ซึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์เรื่องการส่งมอบสินค้าให้ตรงเวลาเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าไม่ตรงเวลาแล้วจะทำให้ผลเสียตามมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าปรับหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ค่าทำงานล่วงเวลาเนื่องจากพนักงานยังไม่มีควมชำนาญในการทำงาน และยังทำให้้องค์การเสียโอกาสในการพัฒนาด้านอื่นๆ อีกด้วย

ดังนั้น การสร้างความสุขในที่ทำงาน จะเกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและองค์กร สำหรับประโยชน์ต่อองค์กร ความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้าทำงานช้า การลาป่วย ลากิจ ของบุคลากรลง รวมทั้งลดปัญหาการย้ายงาน ลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรักในองค์การ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารองค์การ ใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวางแผนนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นองค์กรแห่งความสุข ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

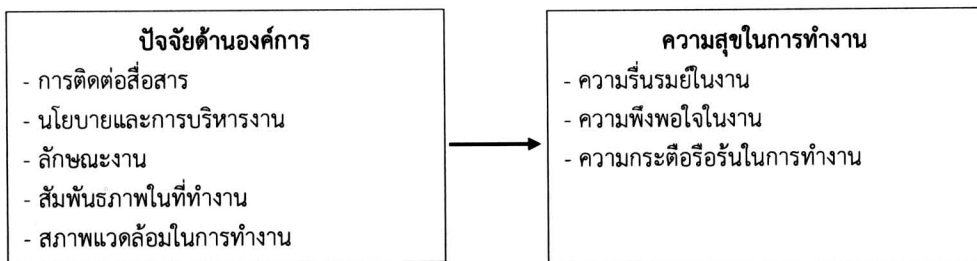
### สมมติฐานการวิจัย

การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ตามความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ได้ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์การ ตามทฤษฎีและการศึกษาของแมนเนียน (Manion, 2003) ประกอบไปด้วย การติดต่อสื่อสาร นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในส่วนขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและแนวความคิดของ (Warr, 1990 อ้างถึง กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549 : 37) ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** พนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 4,863 คน โดยมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 329 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) อ้างใน จีรวิทย์ เอกะกุล (2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง เป็นคำถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีกำหนดคะแนน 5 ระดับของริน ลิเคิร์ต (Rensis Likert) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ใช้เกณฑ์อ้างอิงดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
4.201-5.000	มากที่สุด
3.401-4.200	มาก
2.601-3.400	ปานกลาง
1.801-2.600	น้อย
1.000-1.800	น้อยที่สุด

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล****ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	193	58.7
หญิง	136	41.3
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.0</b>
2. อายุ		
มากกว่า 25 - 18 ปี	71	21.6
มากกว่า 25 - 35 ปี	103	31.3
มากกว่า 35 - 45 ปี	112	34.0
มากกว่า 45 - 55 ปี	37	11.2
มากกว่า 55 ปี	6	1.8
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.0</b>
3. สถานภาพ		
โสด	140	42.6
สมรส	180	54.7
หย่าร้าง แยกกันอยู่/หม้าย/	9	2.7
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.0</b>
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	28	8.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	71	21.6
อนุปริญญา/ปวส.	45	13.7
ปริญญาตรี	156	47.4
สูงกว่าปริญญาตรี	29	8.8
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน ปี 5	114	34.7
มากกว่า ปี 10 - 5	77	23.4
มากกว่า ปี 15 - 10	72	21.9
มากกว่า ปี 15	66	20.1
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.0</b>
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ บาท 10,000	12	3.6
มากกว่า บาท 15,000 - 10,000	41	12.5
มากกว่า บาท 20,000 - 15,000	43	13.1
มากกว่า บาท 25,000 - 20,000	31	9.4
มากกว่า บาท 30,000 - 25,000	87	26.4
มากกว่า บาท 30,000	115	35
<b>รวม</b>	<b>329</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีรายได้เดือนมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.992	0.505	มาก	3
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.210	0.358	มาก	2
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.306	0.530	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.170</b>	<b>0.385</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
การติดต่อสื่อสาร	3.993	0.383	มาก	4
นโยบายและการบริหารงาน	4.050	0.323	มาก	3
ลักษณะงาน	4.206	0.382	มากที่สุด	1
สัมพันธภาพในที่ทำงาน	4.120	0.367	มาก	2
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.987	0.570	มาก	5
โดยรวม	4.071	0.292	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านองค์การ	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	1.244	4.695	0.000**
การติดต่อสื่อสาร	0.204	3.592	0.0**00
นโยบายและการบริหารงาน	0.189	3.105	0.002**
ลักษณะงาน	0.133-	2.573-	0*011.
สัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.320	5.674	0.*000*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.147	4.169	0.*000*

$R^2 = 0.611$ ;  $SEE = 0.307$ ;  $F = 38.459$ ;  $Sig. = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.611 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 61.1 โดยสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_4 = 0.320$ ) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.204$ ) นโยบายและการบริหารงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_2 = 0.189$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_5 = 0.147$ ) ตามลำดับ ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $b_3 = -0.133$ )

## อภิปรายผลการวิจัย

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานรู้สึกกระตือรือร้น ตื่นตัว ตื่นเต้น ทุ่มเทาใจใส่ และสนุกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทรรัตน์ อู่ประเสริฐ ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มี (2552) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลในเชิงลบต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเป็นทีมที่ดี เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอมสิริ เมาะโพธิ์ (2550) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ สามารถทำให้เกิดความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่าติดต่อสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ ก่อให้เกิดความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่านโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน แจ่มแจ้ง พนักงานสามารถเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สามารถนำมาซึ่งความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารึก ชูวิเชียร (2552) พบว่า นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะด้านเทคนิคการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา มาประกอบการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม มีความปลอดภัย ย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ดังที่ เฮอร์ชเบิร์ก (1959) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจและเกิดความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง เนื่องจาก ตำแหน่งงานได้ถูกกำหนดลักษณะของงานและคุณสมบัติของพนักงาน ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านไว้ชัดเจนอยู่แล้ว ผู้ที่ปฏิบัติงานจึงไม่มีความหลากหลายในการทำงาน เมื่อไม่มีความหลากหลาย ความท้าทายก็ไม่เกิดขึ้นเช่นกัน โดยในการทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นน้อยลง จึงทำให้มี

ความสุขในการทำงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Hackman & Oldham (อ้างใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, น. 156-157) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมา จะนำไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจะออกมาดี และความพึงพอใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับปริญญาโทซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง องค์การควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องการพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดแนวทางหรือการอบรมส่งเสริมให้เกิดการที่สื่อสารที่ดี มีความถูกต้องชัดเจน
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้ชัดเจน
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สถานที่กว้างขวาง มีความสะดวกสบาย มีเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ มีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานเสมอ
5. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจนตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง เท่านั้น ผู้สนใจศึกษาทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยการนำผลที่ได้ในการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคนา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.



พรรณิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Manion, Jo. (2003, December). **Joy at Work! Creating a Positive Workplace.** Journal of Nursing Administration. 659-652:(12)33.

Yamane, T. (.1970**Statistics: An Introduction analysis.** (2nd ed.). New York.