

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต
บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
FACTORS AFFECTING HAPPINESS IN WORK
OF NON-PRODUCTION STAFF OF AN AUTOMOTIVE PARTS
PRODUCTION COMPANY IN CHON BURI PROVINCE

ปภัศรา ศรีประทุม¹

ประภัสสร วิเศษประภา²

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Paphatsara Sriprathum¹

Prapassorn Visesprapa²

Email: paphatsarasriprathum@gmail.com

Faculty of Master of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 154 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ t-test,

ANOVA(F-test), LSD, การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (multiple regression analysis) ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficient: β)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมแตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ และความพึงพอใจต่อรายได้ มีเพียง 2 ด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ และ ความพึงพอใจต่อรายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่าปัจจัยภายในองค์กรด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือมีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมได้ ร้อยละ 83.7

คำสำคัญ : พนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต, บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์, ความสุขในการทำงาน

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The Research on factors affecting happiness at work of non-production staff, an auto parts production company in Chon Buri Province there are purposes to study the general conditions of happiness at work of the non-production staff of an automotive parts manufacturing company in Chon Buri. To study the general conditions of happiness at work of the non-production staff of an automotive parts manufacturing company in Chon Buri classified by personal factors and to study the general conditions of internal factors that affect the happiness of work of the non-production staff, an automotive parts manufacturing company in Chon Buri. The data was collected from sample of 154 non-production staffs in an automotive parts production company in Chon Buri by using questionnaires as a tool for data collection the statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation for

testing the hypothesis, the researcher used t-test , ANOVA(F-test), multiple regression analysis and Standardized Coefficient: β

The results of the research showed that the overall different personal factors which made the overall happiness at work was not different. This is due to personal factors in all 8 aspects such as gender, age, status, education level, job position, job length, income and sufficient income. There are only 2 different aspects: income and sufficient income that're significantly at the level of 0.05. And internal factors of organization influence the happiness of work of non- production staff of an automotive parts manufacturing company in Chon Buri Province. When considered in detail, can see that the internal factors of the organization regarding morale / morale at work, policy and management job description and in respect of receiving respect have influenced in the happiness of work of non-production staff of an automotive parts manufacturing company in Chon Buri Province with a statistical significance of 0.05. The results of the analysis can explain the internal factors of the organization and explain the change in happiness at work of the non-production staff, an automotive parts manufacturing company in Chon Buri in all 4 aspects, in total, 83.7%.

Keyword: non-production staff, automotive parts manufacturing company, happiness in work

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่สูง ทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันผู้ประกอบการที่ต้องพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น คุณภาพผลิตภัณฑ์ที่สูงขึ้น นำไปสู่ต้นทุนการผลิตที่ต่ำลง ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหลายองค์กรหันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลงานขององค์กรให้ดีขึ้น ประสิทธิภาพ ตลอดจนมีศักยภาพในการแข่งขัน ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

ดังนั้นการให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่าแค่คนทำงาน แต่ดูแลไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ถือว่ามีส่วนสำคัญกับผลิตภาพบุคลากร (Human Productivity) อย่างมาก เพราะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมพื้นฐานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) พนักงานที่มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงวัฒนธรรมในการทำงานที่เปิดรับฟังความคิดเห็น พுகุ่ยแลกเปลี่ยนสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ และ การยกย่องชมเชย จะส่งผลให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการปรับปรุงและพัฒนาผลงาน

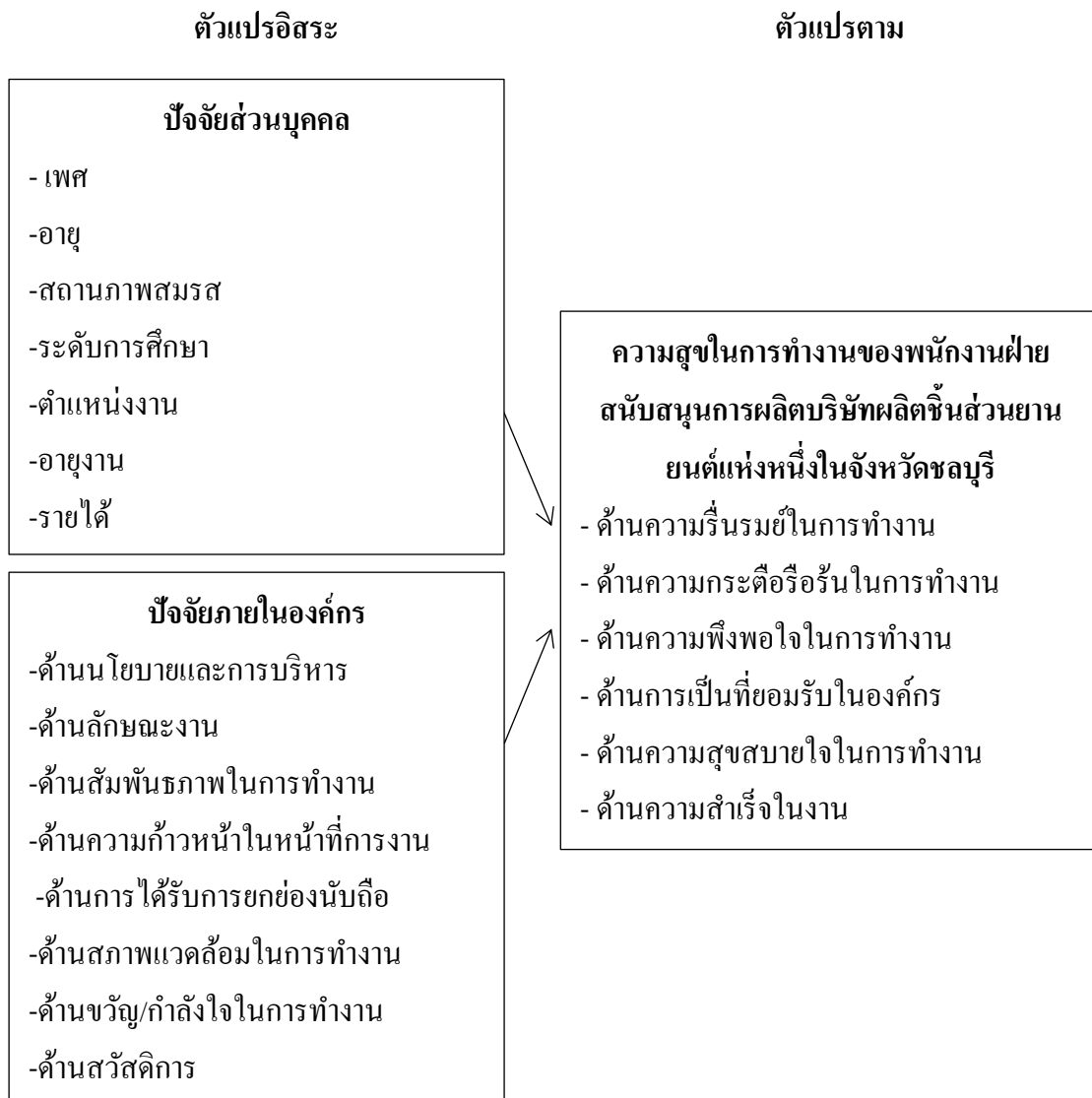
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. **ประโยชน์เชิงวิชาการ** สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. **ประโยชน์เชิงนโยบาย** สามารถทำให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หรือ ภาคโรงงานอุตสาหกรรม ได้ทราบถึงระดับความสุขของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเกิดความเข้าใจและสามารถกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ได้อย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกัน หรือเป็นการวิจัยกรณีและการวิจัยสำรวจ โดยมุ่งเน้นการวิจัยสำรวจ และเป็นการวิจัยสำรวจตัดขวาง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่าง (sample size) ให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่นในทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จึงได้นำสูตรของยามานะ (Yamane, 1976) มาใช้ผู้วิจัยจึงได้คำนวณหาขนาดตัวอย่างที่จะใช้ ดังนี้

$$\text{สูตรคำนวณ Yamane} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง, N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา, e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยขนาดประชากรมีค่าเท่ากับ 250 คน และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ซึ่งสามารถสรุปเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 154 ตัวอย่างและเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมาย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้ที่ทำงานในส่วนของสนับสนุนสายการผลิตของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิด ซึ่งลักษณะการตั้งคำถามเป็นการเลือกตอบแบบประเมินค่า (Likert scale) โดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามโดยมีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์การศึกษา โดยการตั้งคำถามแบบปลายเปิดและวิธีการเรียงลำดับความสำคัญแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของ

เนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่านจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วจำนวน 154 ชุด ออกเก็บข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบการตอบคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ โดยใช้การตรวจหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Coefficient Alpha ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.971, 0.972 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 154 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form โดยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วน
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ANOVA, F-test เพื่อความทดสอบแตกต่างค่า mean ของระดับความสำคัญ และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficient: β)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.09 ในขณะที่เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.91 ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.35 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.68 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.23 มีอายุระหว่างต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.8 ในขณะที่ผู้ตอบคำถามน้อยสุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 1.95 เท่านั้น ในด้านสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดมีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.64 รองลงมาคือสถานภาพสมรส ร้อยละ 34.42 และหย่าร้างหรือแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 1.95 ในส่วนด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.34 และร้อยละ 10.39 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับหัวหน้างาน และ พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อยละ 40.26 และ 9.74 ตามลำดับ ส่วนด้านอายุงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.96 รองลงมาคือ อายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.83 ในขณะที่ผู้ตอบคำถามมีอายุงานมากที่สุดอยู่ที่อายุงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.84 ในส่วนของด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.52 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.73 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไปมีความใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 18.83 และ ร้อยละ 21.43 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ ต่ำกว่า 20,000 บาท ซึ่งมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 6.49 และในส่วนของความเพียงพอต่อรายได้ คนส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอแบบเหลือเก็บและไม่เหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 51.30 และ 40.26 ตามลำดับ ในขณะที่ไม่เพียงพอและเป็นหนี้เงินเพียงร้อยละ 8.44 เท่านั้น

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.86 และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.22 และให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยภายในองค์กรด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.13 ให้ความสำคัญระดับมาก ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ให้ระดับความสำคัญมาก ปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.90 ให้ระดับความสำคัญมาก ปัจจัยภายในองค์กรด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ให้ระดับความสำคัญมาก ปัจจัยภายในองค์กรด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 ให้ระดับความสำคัญมาก และที่ปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.36 ให้ระดับความสำคัญปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.71 และเมื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายสนับสนุนการผลิต บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสุขสบายใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.21 และให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือ ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 ให้ความสำคัญระดับมาก ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.80 ให้ความสำคัญระดับมาก ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 ให้ระดับความสำคัญมาก ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.50 ให้ระดับความสำคัญปานกลาง และความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 ให้ระดับความสำคัญปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคล พบว่าพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัด ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสวัสดิการมีผลทางตรงกันข้ามเมื่อการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสวัสดิการมากขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานลดลง เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าปัจจัยภายในองค์กรด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ($B = 0.333$) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ($B = 0.242$) ด้านลักษณะงาน ($B = 0.189$) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ($B = 0.127$) ส่วนด้านที่ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ($B = 0.028$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($B = 0.041$) และปัจจัยภายในองค์กรที่ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานและมีผลในทิศทางตรงกันข้าม คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมได้ร้อยละ 83.7 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 มีจำนวนเพียง 4 ด้าน และอีก 4 ด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มี 2 ด้านที่มีผลในทิศทางตรงกันข้าม ตามที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-40 ปี ส่วนใหญ่โสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน และ หัวหน้างาน อายุงาน 5-20 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท และมีรายได้เพียงพอแบบเหลือเก็บ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยภายในองค์กรด้านสวัสดิการ ปัจจัยภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายและการ ปัจจัยภายในองค์กรด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีปัจจัยภายในองค์กรด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และที่ปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับโดยความสุขในการทำงานด้านความสุขสบายใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการ และความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการทำงานตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเนื่องจากทำงานในส่วนสนับสนุนการผลิตซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในออฟฟิศ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการและหัวหน้างาน อายุงาน 5-20 ปี รายได้ 20,000-40,000 บาท ต่อเดือน ความเพียงพอต่อรายได้เพียงพอเหลือเก็บ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานและอยู่ในช่วงวัยกลางคน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานเป็นบุคคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างนี้จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ได้ทำการศึกษา

ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ และ สมชัย ปราบริพันธ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความสุขสบายใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และ ด้านความริ้นรมย์ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความริ้นรมย์ในการทำงาน

ผลการศึกษาสम्मติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนด้านรายได้ และด้านความเพียงพอต่อรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนซ์ จำกัด พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าผู้ที่มียาได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท 15,000 - 20,000 บาท และ 20,000 บาทขึ้นไป อย่างไรก็ตามถึงแม้ผลการวิจัยด้านรายได้และความเพียงพอต่อรายได้ต่างกันส่งผลให้ความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน แต่ขึ้นอยู่กับรายได้และความเพียงพอของรายได้ ทั้งนี้ก็อาจเป็นเพราะ บุคคลที่รายได้มีน้อยมีความกระตือรือร้นในงาน พอใจในการทำงาน มีความสุขสบายใจในการทำงาน และมีความสำเร็จในงานมากกว่า ซึ่งงานที่บุคคลเหล่านี้ได้รับมอบหมายนั้นความรับผิดชอบไม่ได้สูงมาก เป็นงานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน ซึ่งจะมีความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น จากที่เคยเป็นพนักงานฝ่ายผลิตก็เปลี่ยนเป็นพนักงานออฟฟิศ ซึ่งทำงานเอกสารเป็นการเพิ่มและพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่มีความเครียดทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จึงเกิดความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูง ซึ่งมีงานที่ต้องความรับผิดชอบสูงกว่า ซึ่งความรับผิดชอบนั้นมาพร้อมกับความเครียด จึงทำให้ผู้ที่มีรายได้สูงกว่ามีความสุขในการทำงานที่น้อยกว่า นอกจากนี้ ความเพียงพอต่อรายได้ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีรายได้เพียงพอเหลือเก็บมีความรื่นรมย์ในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ไม่เพียงพอเป็นหนี้สินอาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีรายได้เพียงพอเหลือเก็บเป็นบุคคลที่มีการใช้จ่ายโดยการวางแผนทางการเงินและคิดเสมอว่าจะต้องใช้จ่ายอะไรบ้างทำให้เพียงพอและเหลือเก็บจึงส่งผลให้ต้องคิดเรื่องการใช้จ่ายอย่างรอบคอบตลอดเวลาจึงทำให้ไม่ได้รู้สึกสนุกงาน สบายใจ หรือเพลิดเพลินในการทำงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ไม่เพียงพอเป็นหนี้สินจะมีความทะเยอทะยานในการซื้อของหรือใช้จ่ายเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการทำให้มีเป้าหมาย และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกความเพลิดเพลิน สนุกกับการทำงาน

ผลจากการศึกษาสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องไปกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้จากปัจจัยภายในองค์กรทั้งหมดทั้งหมด 8 ด้าน มี 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาค่านโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน และ ด้านการได้นับยกย่องนับถือ ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสวัสดิการไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการศึกษาศมมติฐานทีละประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กรด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่พบว่าขวัญ/กำลังใจในการทำงาน เป็นอิทธิพลจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ทั้งรูปแบบเงินรางวัลและการยกย่องชมเชย ตลอดจนส่งผลให้เกิด ความพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานตามมา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและได้รับกำลังใจจากทุกคนอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จเกินเป้าหมายของหน่วยงาน และเป็นที่ยกย่องและชมเชยเมื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งแตกต่างกับ ชินกรน้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างไม่มีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ดี บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีเป็นองค์กรของเอกชน เป้าหมายคือกำไรสูงสุด ดังนั้นจึงมีความหลากหลายของงาน ซึ่งด้านนโยบายและการบริหารต้องมีความชัดเจน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน และยังมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ และแนวทางการบริหารงานภายในองค์กรมีความชัดเจน เข้าใจง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารเป็นที่น่าสนใจพนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายบริหาร

3. ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ครีค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุข ในการทำงาน of พนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4 ($R^2 = 0.774$)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างดี นอกจากนี้พนักงานยังมีโอกาสย้ายงานทำให้ประสบการณ์ มีความรู้หลากหลาย ทำให้สามารถทำงานได้หลายด้าน

4. ปัจจัยภายในองค์กรด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อความสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ เมื่อปัจจัยที่มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นก็จะทำให้มีความรู้รรมย์ในการทำงานมากขึ้น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากองค์กร เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ และทำสำเร็จทำให้ได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถและให้ความสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ผู้ประกอบการธุรกิจเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมยานยนต์ หรืออุตสาหกรรมที่ใกล้เคียง เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์ในด้านธุรกิจ และด้านการบริหารองค์กร ดังนี้

1. ด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดสายบังคับบัญชาให้ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจนกำหนดนโยบายแนวทางบริการให้เป็นที่น่าพอใจเพื่อความชัดเจนที่ง่ายและนำไปปฏิบัติ
3. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน โดยให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ และ ให้งานในปริมาณงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถ และวุฒิการศึกษาของแต่ละบุคคล
4. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทาย และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานที่สำคัญขององค์กรอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับความสามารถของพนักงาน โดยการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- คนยา สุเวทเวทิน. (2561). ความสุขของพนักงาน คือรากฐานขององค์กร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2563 จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content>.
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิร์สสตรีค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรรถพร คงเขียว. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี.อี.เอ็ม. คอนฟิเด้นซ์ จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Kall, R. (2004). **Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line**. At Work in Business. Retrieved March 25, 2020 from http://www.futurehealth.org/Positive_Experience_Work_Business.htm.

Layard, Richard. (2007). **ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข**. แปลจาก Happiness : Lessons from a New Science. โดย รักษ์ดี โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ชนสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา และ สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.

Maslow, Abraham H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Brothers.

Warr, Peter. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. Institute of Work Psychology, University of Sheffield Mahwah: New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.