

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน: พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจห้องเย็น
จังหวัดสงขลา

Factors Affecting Happy Work Life: Operational-Level Employees in Cold
Storage, Songkhla Province

อัญญารัตน์ สุวรรณโน¹

Anyarat Suvanno

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา งานศึกษานี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา มีแบบสอบถาม จำนวน 428 ชุด ที่อธิบายผลได้ คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 96.61 จากแบบสอบถามที่จัดเก็บทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับธุรกิจห้องเย็น จำนวน 8 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ

2) พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.29 โดยมีมิติที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ในระดับมากที่สุดที่คะแนนเฉลี่ย 3.67 และมิติที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 ครอบคลุมชีวิต ในระดับน้อย ที่คะแนนเฉลี่ย 2.48

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานที่เป็นแบบเอื้ออาทร การสื่อสารที่เรียบง่าย และชัดเจน รวมทั้งการเป็นคนที่ต้องทนทำให้มีต้นทุนการดำรงชีวิตที่ต่ำ และการมีโอกาสหารายได้เพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา ทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัวและมีเงินออม เป็นปัจจัยส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ (Keywords) : ความสุขในการทำงาน; อุตสาหกรรมห้องเย็น; จังหวัดสงขลา

Abstract

This study examined the factors influencing job happiness and the levels of happiness among operational-level employees at the cold storage industry in Songkhla province. A mixed-methods research design, integrating both quantitative and qualitative

Received: 2025-08-21 Revised: 2025-10-02 Accepted: 2025-10-05

¹ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Lecturer of Management Sciences Faculty Songkhla Rajabhat University. E-mail: anyarat.su@skru.ac.th

approaches, was employed. For the quantitative phase, data were collected from the operational-level employees at the cold storage industry in Songkhla province. A total of 428 valid responses were obtained, representing 96.61% of all distributed questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics, namely percentage, mean, and standard deviation. In the qualitative phase, semi-structured interviews were conducted with eight participants, either involved in, or with the direct experience at the cold storage industry, and the data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed three key points:

1. The most significant influential factor affecting job happiness was interpersonal relationships within the workplace, followed by job characteristics, and compensation and benefits, respectively.

2. Operational-level employees in the cold storage business in Songkhla province reported a moderate overall level of job happiness, with a mean score of 3.29. The highest level of happiness was found in Dimension 5 (Happy Family) at a high level with a mean score of 3.67, while the lowest was in Dimension 1, (Happy Body) at a low level with a mean score of 2.48.

3. The in-depth interviews indicated that the supportive relationships among employees, clear and simple communication, and the advantage of being residents with relatively low living costs were key factors contributing to employees' job happiness.

Keywords: happy work life; cold storage; Songkhla province

บทนำ (Introduction)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) เป็นแนวทางที่องค์กรยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญเนื่องจากมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตเพื่อการทำงาน และจากสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงและมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ส่งผลให้แรงงานในแต่ละระดับและแต่ละสาขาวิชาชีพ ต้องเรียนรู้การปรับตัวเพื่อการอยู่รอด ผลลัพธ์ที่ติดตามมา คือ พนักงานเกิดความเครียด มีความวิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน (นุรหะซียะห์ กูนา, 2562: 1)

ทุนมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิต และเป็นปัจจัยหลักในการสร้างคุณค่า ที่ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ก้านทอง บุหระ, 2560: 170) ดังนั้น ทุกองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เพราะสภาพที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุข สามารถถูกใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลผลิตของแรงงาน (สุภาณี ธนสมบัติ, 2565: 113) สอดคล้องกับแนวคิดของ War (2007 อ้างถึงในสุภาพ วรรณฤมล และชัยยุทธ มณีรัตน์, 2567: 151) ที่นำเสนอว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย การที่บุคคลมีความรื่นรมย์และสนุกสนานในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเต็มใจและยินดีในการปฏิบัติงาน และพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข นอกจากจะมีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพแล้ว ยังแสดงออกในพฤติกรรม

ด้านดีต่อองค์กร และช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กร โดย War (2007 อ้างถึงใน สุภาพ วรรณกุล และชัยยุธ มณีรัตน์, 2567: 151) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า หากการทำงานก่อให้เกิดความเครียด ย่อมทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการขาดงานบ่อย และก่อให้เกิดการลาออกในที่สุด

ธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา เป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีส่วนช่วยเพิ่มผลผลิตมวลรวมของจังหวัดสงขลา และช่วยก่อให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งธุรกิจห้องเย็นในจังหวัดสงขลา มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเติบโตของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอาหาร ทำให้ต้องมีการจัดเก็บและคงความสดของวัตถุดิบต่าง ๆ อาทิ เนื้อสัตว์ ผัก และผลไม้ เป็นต้น และความได้เปรียบด้านทำเลที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะจังหวัดสงขลาที่เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ (SEZs) (ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี, 2566: 18) แต่การดำเนินงานของธุรกิจห้องเย็นในจังหวัดสงขลา ต้องเผชิญสภาวะที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีการลาออก ส่งผลให้ บริษัทห้องเย็นในจังหวัดสงขลาต้องมีการประกาศรับสมัครพนักงานระดับปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา จึงเป็นประเด็นการศึกษาที่สำคัญและจำเป็น เพราะจากแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน สุภาณี ธนสมบัติ, 2565: 113) ที่ระบุว่า เมื่อพนักงานได้รับการดูแลให้มีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ไม่ลาออกจากงาน รวมทั้งจะสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และสร้างผลผลิตงานที่เพิ่มพูนขึ้น และงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นยังมีจำนวนน้อย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยเพิ่มความสุขในการทำงาน: พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา เพื่อให้ผู้ประกอบการในธุรกิจห้องเย็นได้แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ในงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นให้มีจำนวนมากขึ้น

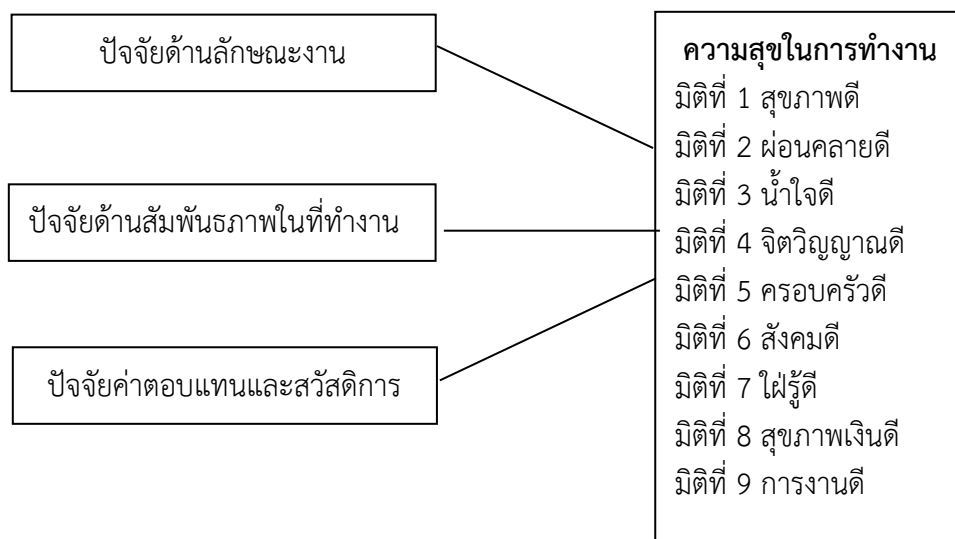
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดตาม นูร์ฮาซียะห์ กูนา (2562: 36) โดยมีตัวแปรต้น 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน นูร์ฮาซียะห์ กูนา, 2562: 22) โดยลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน 2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน โดยความสัมพันธ์ที่ตระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน (ปพิชญา วรรณสุข, 2522 อ้างถึงใน นูร์ฮาซียะห์ กูนา, 2562: 23) และ 3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (ประภาพร พงกษะศรี, 2557 อ้างถึงใน นูร์ฮาซียะห์ กูนา, 2562: 25) สำหรับตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ เลือกใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ประกอบด้วย 9 มิติ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับ

บริบทการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย และเป็นตัวแปรที่มีความใกล้ชิดกับชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรมากที่สุด (นุรหะซียะห์ กุณา (2562: 14)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานศึกษานี้ใช้ทั้งกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและเสริมความสมบูรณ์ในผลการวิจัย รวมทั้งเพื่อการแก้ไขจุดอ่อนเสริมจุดแข็ง และเติมเต็มความครอบคลุมของผลการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาในประเด็นความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

จำนวนประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ซึ่งธุรกิจห้องเย็นที่จังหวัดสงขลา มีทั้งรูปแบบการประกอบธุรกิจให้บริการห้องเย็น และการมีห้องเย็นที่เป็นส่วนงานหนึ่งของการประกอบธุรกิจ โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในงานศึกษานี้ ใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1977 อ้างถึงใน กัญสพัฒน์ นัถิอตรง และสุจิตรา แสงจันดา, 2565: 170-171) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และเพื่อสำรองความผิดพลาดของการเก็บแบบสอบถาม จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ส่งผลให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บของงานวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น เท่ากับ 443 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบผสมผสาน (Combination or Mixed Purposeful Sampling) ตามแนวคิดของ Miles and Huberman (1994 อ้างถึงใน ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 41) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะถูกพิจารณาในเกณฑ์อายุและ

เพศให้มีสัดส่วนที่สมดุล เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม และการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ เวลา และความร่วมมือของผู้ให้ข้อมูล งานวิจัยนี้ใช้ขนาดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ไม่ใหญ่เกินไปจนยากต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และไม่เล็กเกินไปจนไม่สามารถถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูล (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 42) กลุ่มตัวอย่างทุกคนเป็นผู้มีประสบการณ์ และมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา โดยจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญของงานวิจัยนี้มีจำนวน 8 คน สอดคล้องตามแนวคิดของ Nastasi & Schensul (2005 อ้างถึงใน ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 43)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้มีจุดศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานในธุรกิจห้องเย็นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสงขลา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มต้นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนเมษายน 2568 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตั้งแต่เดือนปลายเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนมิถุนายน 2568 รวมระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามภาษาไทย และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่พัฒนาเรียบร้อยแล้ว ถูกนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ IOC (Item-Objective Congruence Index) นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรของ Rovinelli & Hambleton (1977 อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565: 174) ได้ค่าคะแนนมากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม ซึ่งค่าคะแนนที่มากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามที่วัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565: 175) หลังจากนั้น ได้ทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 ซึ่งเป็นระดับค่าที่มากกว่า 0.70 สะท้อนว่าแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ มีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้ในความแม่นยำของการให้ข้อมูล (Nunnally & Bernstein, 1994 อ้างถึงใน เฉวียง วงศ์จินดา, 2564: 89)

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่พัฒนาข้อคำถามมาจากแบบสอบถาม ในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 443 ชุด โดยจัดเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานต่าง ๆ ของธุรกิจที่ให้บริการห้องเย็น และจากพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานห้องเย็นของธุรกิจที่มีห้องเย็นเป็นส่วนงานหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ โดยเก็บจากหน่วยงานธุรกิจที่ประกอบกิจการในอำเภอเมืองสงขลา และอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

3.2 กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ

กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ให้ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก มีการจัดส่งข้อคำถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนวันนัดหมาย แจ้งระยะเวลาการสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูล มีการขออนุญาตบันทึกเสียงก่อนการสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยภาษาที่ฟังเข้าใจง่าย ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่มีสิ่งรบกวน และในระหว่างการสัมภาษณ์มีการหยุดพักเป็นบางครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยค่าสถิติที่ใช้ในการประมวลผล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจะพิจารณาในบริบทที่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และในมุมมองที่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้เข้าใจความคิด ทศนคติ และแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลามากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา พบว่า ข้อมูลจากแบบสอบถามที่จัดเก็บทั้งหมดจำนวน 443 ชุด อธิบายผลได้ จำนวน 428 ชุด คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 96.6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสงขลา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ในวัตถุประสงค์ข้อ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลสงขลา ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับมากและปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.51 และ 3.23 เรียงตามลำดับ

เกณฑ์การประเมินในแต่ละช่วงคะแนนใช้ตามแนวคิดของ เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ (2551: 25) ดังนี้

ระดับคะแนน 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ระดับมาก

ระดับคะแนน 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.66	0.83	มาก
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.51	0.91	มาก
- ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.23	0.93	ปานกลาง
รวม	3.49	0.90	มาก

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า มีระดับมากที่ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจท่องเที่ยว จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 ในระดับมาก และค่าคะแนนเฉลี่ย 3.23 ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ในตารางที่ 2 โดยภาพรวม พบว่า มีระดับมาก ที่ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจท่องเที่ยว จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.87 รองลงมา คือ ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และตนเองและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้เป้าหมายของการทำงานเป็นทีมได้ ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.78 และ 3.76 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ท่านได้รับการยอมรับเรื่องความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.75	มาก
- ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย สรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ	3.29	0.79	ปานกลาง
- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน	3.56	0.87	มาก
- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.80	มาก
- ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน	3.78	0.82	มาก
- ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้เป้าหมายของการทำงานเป็นทีมได้	3.76	0.84	มาก

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ	3.74	0.81	มาก
รวม	3.66	0.83	มาก

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 2 ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เปิดเผยว่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.29 โดยมีมิติที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.67 รองลงมา คือ มิติที่ 3 น้ำใจดี และมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี ในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.62 และ 3.55 เรียงตามลำดับ สำหรับมิติที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 สุขภาพดี ในระดับน้อย ที่คะแนนเฉลี่ย 2.48 ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	2.48	1.41	น้อย
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.05	0.90	ปานกลาง
มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)	3.62	0.79	มาก
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.55	0.83	มาก
มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)	3.67	0.97	มาก
มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)	3.42	0.81	มาก
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.45	0.85	มาก
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.04	1.00	ปานกลาง
มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life)	3.27	0.84	ปานกลาง
รวม	3.29	0.98	ปานกลาง

เมื่อพิจารณามิติที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี พบว่า มีความสุขกับครอบครัวดี โดยภาพรวมในระดับมาก ที่คะแนนเฉลี่ย 3.67 โดยประเด็นที่มีระดับความสุขมากที่สุด คือ โดยภาพรวม ท่านมีความสุขกับครอบครัวตนเองอย่างไร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.94 ในระดับมาก รองลงมา คือ โดยภาพรวม ท่านทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างไร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.55 ในระดับมาก ดังนี้

ตารางที่ 4 มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)	ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- โดยภาพรวม ท่านสามารถให้เวลากับครอบครัวเพียงพออย่างไร	3.51	0.93	มาก
- โดยภาพรวม ท่านทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัวอย่างไร	3.55	0.98	มาก
- โดยภาพรวม ท่านมีความสุขกับครอบครัวตนเองอย่างไร	3.94	0.93	มาก
รวม	3.67	0.97	มาก

สำหรับมิติที่มีระดับความสุ้น้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 สุขภาพดี พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น มีความสุขกับสุขภาพดีโดยภาพรวมในระดับน้อย ที่คะแนนเฉลี่ย 2.48 โดยประเด็นที่มีระดับความสุ้นมากที่สุด คือ โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน ที่คะแนนเฉลี่ย 3.61 ในระดับมากรองลงมา คือ โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อสุขภาพของท่านในปัจจุบันอย่างไร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.38 ในระดับปานกลาง ดังนี้

ตารางที่ 5 มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)

มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	3.61	1.31	มาก
- ปัจจุบัน ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	2.23	1.07	น้อย
- ปัจจุบัน ท่านมีการสูบบุหรี่ (บุหรี่ ใบจาก ยาเส้น) อย่างไร	1.70	1.33	น้อยที่สุด
- ปัจจุบัน ท่านมีการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน อย่างไร	1.50	0.85	น้อยที่สุด
- โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อสุขภาพของท่านในปัจจุบันอย่างไร	3.38	0.97	ปานกลาง
รวม	2.48	1.41	น้อย

ผลลัพธ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา ระบุว่า คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน แตกต่างจากหัวหน้างานที่ระบุว่า คือ ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้

หัวหน้างาน : “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงานอันดับแรก คือ ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่สอง คือ ปัจจัยสัมพันธภาพในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อความสุขของพนักงานในสถานประกอบการแห่งนี้”

พนักงาน : “ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน คือ การทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา”

: “ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้เป็นแบบที่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันแบบครอบครัวเดียวกัน เป็นแบบพี่น้องกัน”

: “ความสัมพันธ์ที่ช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน คือ ถ้าเจอปัญหาทำให้งานติดขัดพวกเราก็จะช่วยกันคิดช่วยกันแก้ไขปัญหาลงไปด้วยกัน พวกเราจะอยู่ด้วยกันช่วยกันทำงาน”

: “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน คือ 1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3. ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ”

: “บรรยากาศการทำงานที่นี่เป็นกันเอง ไม่มีการพูดขบขันนินทา มีอะไรเราก็จะพูดกันตรง ๆ อะไรที่ไม่เห็นด้วยก็จะสอบถามกัน มีการแบ่งปัน เช่น บ้านใครมีผลไม้อะไรก็มาแบ่งปันกันกิน”

สำหรับผลลัพธ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นระดับความสุขในการทำงาน ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็นจังหวัดสงขลา ให้คะแนนระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 8 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ดังนี้

พนักงาน : “ปัจจุบันยังไม่มีความรู้สึกที่ติดกับงาน ยังมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ และยังมีความสุ-

กับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน”

: “คิดว่างานที่ภูเก็ตรู้สึกมีความสุขมากกว่างานที่สงขลา”

: “จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นถ้ามีวันหยุดเพิ่มขึ้น เนื่องจากบริษัทหยุดอาทิตย์ละวันเท่านั้น”

: “สวัสดิการเกี่ยวกับวันหยุด เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจเปลี่ยนงาน”

: “สภาพสังคมในที่ทำงานปัจจุบันได้ตามความคาดหวังประมาณ 80 % คือ ชอบในเรื่องความสำคัญของคนในองค์กร ซึ่งเป็นสังคมที่เอื้ออาทรและใส่ใจซึ่งกันและกัน”

: “สังคมที่นี่เป็นสังคมที่ดี มีบรรยากาศเป็นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน สามารถพูดคุยอย่างเปิดอกกันได้”

: “ความทุกข์ในการทำงานของพนักงานในบริษัทนี้ ส่วนใหญ่จะมาจากเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับค่อนข้างต่ำ”

ในประเด็นมิติที่พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดสงขลาที่มีความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี พบว่า

พนักงาน : “การทำงานที่สงขลาทำให้สามารถมีเวลาให้กับครอบครัวที่เพียงพอ แม้ว่าต้องทำโอทีด้วย แต่ก็ไม่ได้ทำโอทีทุกวัน ซึ่งบางสัปดาห์ก็ทำโอทีแค่ 2 วัน”

: “เลือกการทำงานที่จังหวัดสงขลาเพราะอยู่ใกล้บ้าน การกลับมาทำงานที่บ้านทำให้เรามีเงินเก็บ และสามารถจุนเจือพ่อแม่และลูกได้”

: “มีเงินเหลือบ้าง เพราะบ้านไม่ต้องเช่า ข้าวเที่ยงก็เอาข้าวห่อจากบ้านมาทานที่นี่ทุกวัน สามารถจ่ายค่าผ่อนมอเตอร์ไซค์ได้ทุกเดือน และมีเงินเพียงพอที่สามารถเลี้ยงดูลูกได้”

: “พนักงานส่วนใหญ่ของที่นี่เป็นคนในพื้นที่ จึงไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายเรื่องการเช่าบ้าน และค่าเดินทาง จึงไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องหนี้สิน”

สำหรับมิติที่พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดสงขลาที่มีความสุขน้อยที่สุด คือ มิติที่ 1 สุขภาพดี พบว่า

นักวิชาการ : “การมีสุขภาพดีที่มีตัวเลขค่าเฉลี่ยน้อย น่าจะมีความสัมพันธ์กับการได้เงินเดือนค่าตอบแทนต่ำหรือไม่ ซึ่งการที่เขาได้เงินเดือนค่าตอบแทนต่ำ ทำให้เขาจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำโอทีเพิ่มขึ้น และการที่พนักงานต้องทำงานเพิ่มขึ้นอาจจะส่งผลต่อสุขภาพเพราะจะทำให้การพักผ่อนน้อยลง”

: “เมื่อพนักงานทำงานมากขึ้นเวลาพักผ่อนก็น้อยลงสุขภาพกายก็จะแย่ลง เพราะพนักงานจะไม่มีเวลาให้กับตัวเอง”

พนักงาน : “การที่เราต้องพบเจออากาศร้อนบ้างและเย็นบ้าง ก็ทำให้ส่วนใหญ่มีอาการเป็นไข้บ้างเป็นหวัดบ้าง”

: “งานในปัจจุบันมีผลต่อการพักผ่อน คือ ถ้าอยู่ในห้องเย็น เมื่อออกมาข้างนอกแล้วร่างกายจะอ่อนล้ามาก ทำให้หลังเลิกงานแล้ว เราจะรู้สึกอ่อนล้า ต้องการการพักผ่อน ซึ่งถ้าพักผ่อนไม่เพียงพอจะอันตรายมากต่อการทำงาน เพราะอาจทำให้เราเกิดอาการหลับในในห้องเย็น”

: “เวลาอยู่ในห้องเย็นนาน ๆ ก็จะมีผลต่อฝ่ามือที่แห้ง นิ้วมือนิ้วเท้าแห้ง มีผลต่อระบบเลือด บางครั้งเส้นเลือดฝอยในตาแตก มีผลกระทบต่อดวงตา ถ้าอยู่นานๆบางครั้งเลือดกำเดาก็จะไหลออกมาและกังวลใจเกี่ยวกับสารเคมีที่ใช้ทำความเย็น”

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา โดยวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์การศึกษา พบว่า มีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกับหลายงานวิจัยที่ศึกษาในหัวข้อที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา

ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจมาศ ดวงเด่น (2563: 52) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริสิทธิ์ ทุมสา และณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล (2561: 72) ที่เปิดเผยว่า ปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งมากที่สุด คือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน และมีผลลัพธ์การศึกษาใกล้เคียงกับการศึกษาของ นูร์ปาศิยะห์ गुणा (2562: 51) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

นอกจากนี้ มีผลการศึกษาของบางงานวิจัยที่มีผลลัพธ์ทางการศึกษา ที่มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและส่วนที่แตกต่าง ได้แก่ การศึกษาของ โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561: 122) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และพบว่ามีผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เหมือน คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด สำหรับผลลัพธ์ทางการศึกษาที่แตกต่าง คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากช่วงอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และการศึกษาในระดับปริญญาตรี (โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง, 2561: 121) แต่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา

การศึกษาที่เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ได้ผลลัพธ์ทางการศึกษาในประเด็นระดับความสุขและมิติของความสุข ที่ความสอดคล้องและแตกต่างจากงานศึกษาอื่น ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับหลายงานศึกษา ได้แก่ การศึกษาของ อัครวัฒน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิวงศ์ และบุรณี กาญจนถวัลย์ (2566: 37) ที่ระบุว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทยมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง การศึกษาของสุพัตรา เทพเฉลิม (2560: 76) ที่เปิดเผยว่า ระดับความสุขของบุคลากรในสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของสุภาณี ธนสมบัติ (2565: 115) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข

อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้มีความแตกต่างจากการศึกษาของ เบญจมาศ ดวงเด่น

(2563: 52) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ มีความสุขในการทำงานในระดับสูง และการศึกษาของประครอง น้อยเรือง (2560: 49) ที่ระบุว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงานบริษัทสุราบางยี่ขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีช่วงอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี (เบญจมาศ ดวงเด่น, 2563: 35-36) และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทสุราบางยี่ขันส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ประครอง น้อยเรือง, 2560: 31) แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ที่ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รวมทั้งแตกต่างจากการศึกษาของ นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2562: 61) ที่ระบุว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (นูร์ปาชียะห์ ภูนา, 2562: 61) แต่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

สำหรับมิติที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีระดับความสุขมากที่สุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี รองลงมา คือ มิติที่ 3 น้ำใจดี และมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี เรียงตามลำดับ ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้ มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาของ นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2562: 61) ที่ระบุว่า มิติที่มีระดับความสุขสูงสุด คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี รองลงมา คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาของ สุภาณี ธนสมบัติ (2565: 115) ที่พบว่า มิติที่มีระดับความสุขสูงสุด คือ มิติที่ 3 น้ำใจดี รองลงมา คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี รวมทั้งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิทักษ์ ทองอยู่ (2564: 115) ที่เปิดเผยว่า ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพกายดี ปัจจัยด้านน้ำใจดี ปัจจัยด้านจิตวิญญาณดี และปัจจัยด้านครอบครัวดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการ

ผลลัพธ์ที่ได้จากงานศึกษาสะท้อนว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน คือ สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรดำเนินการเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้วยการให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมประจำปีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับบริษัท และกิจกรรมที่จัดควรเป็นกิจกรรมที่สามารถผูกมัดครอบครัวของพนักงานให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน ก็จะช่วยก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการนำประเด็นลักษณะเฉพาะของคนภาคใต้ (Localism) ที่ให้ความสำคัญกับการรักพวกพ้อง มาเป็นปัจจัยส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร เพื่อส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

1.2 นักวิชาการ

ข้อมูลที่ได้จากงานศึกษา ประเด็นการจ้างแรงงานในท้องถิ่นของจังหวัดสงขลา ซึ่งนักวิชาการ

สามารถนำประเด็นดังกล่าวไปศึกษาต่อยอด เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และลดปัญหาแรงงานที่ต้องออกไปทำงานต่างถิ่น เพื่อเสริมสร้างความอบอุ่นของครอบครัว จากการที่สมาชิกในครอบครัวได้อยู่พร้อมหน้ากัน และส่งผลดีต่อสภาพสังคมโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

งานศึกษานี้เน้นศึกษาจากกลุ่มพนักงานที่เป็นชาวไทยเท่านั้น แต่พนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจห้องเย็น จังหวัดสงขลา มีจำนวนมากที่เป็นแรงงานต่างชาติดังนั้น เพื่อให้การค้นพบในประเด็นนี้มีความครอบคลุม งานวิจัยต่อไปควรเน้นศึกษาจากพนักงานที่เป็นแรงงานต่างชาติ รวมทั้งควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวางแผน รวมทั้งเป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานในภาคการผลิต ซึ่งเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่พนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน, 2561: 261) เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานจะเกิดแรงจูงใจ มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น ไม่ขาดงาน ไม่ลางาน และไม่ลาออกจากงาน (เบญจมาศ ดวงเด่น, 2563: 15) รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการศึกษายังพบว่า การทำงานในพื้นที่ที่เป็นภูมิลำเนาของตนเอง ส่งผลดีต่อการลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถมีเงินเก็บออม และการที่สมาชิกในครอบครัวได้อยู่ร่วมกันอย่างพร้อมหน้า ส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง(References)

- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 28(3): 169-176.
- กัญสพัฒน์ นัถิอตรง และสุจิตรา แสงจินดา. (2565). การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในมุมมองของลูกค้า (7C's) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการแอปพลิเคชันฟู้ดแพนด้า ในอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. วารสารปัญญาปณิธาน. 7(1): 167-180.
- ฉะวียง วงศ์จินดา. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านออนไลน์ของนักศึกษาบัญชี วิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 3(3): 82-97.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. 13(2): 115-130.
- โนรี มีกิริยา และอุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 13(2): 115-130.

- เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี. (กันยายน 2566). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2566-2568: ธุรกิจคลังสินค้า. **วิจัยกรุงศรี**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา https://www.krungsri.com/getmedia/2e2c29aa-2ed8-4007-83a3-2b29f6153e67/IO_Warehouse_230925_TH_EX.pdf.aspx. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2568
- ประครอง น้อยเรือง. (2560). **ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนันทน์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. **วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ**. 29(2): 31-48.
- พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). **แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด**. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยด้วยเทคนิค IOC, CVR และ CVI. **รังสิตสารสนเทศ**. 28(1): 169-192.
- ศิริสิทธิ์ ทูมสา และณัฐวุฒิ ไรจน์นิตติกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง. **วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ**. 5(1): 67-75.
- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาณี ธนสมบัติ. (2565). **ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี**. **วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม**. 6(12): 111-121.
- สุภาพ วรรณฤมล และชัยยุธ มณีรัตน์. (2567). การบริหารที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 15(1): 149-160.
- สุภาพรณ ประสงค์ทัน. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. **วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 21: 259-275.
- อัศววัฒน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิวงศ์ และบุรณี กาญจนถวัลย์. (2566). **ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทการบินในประเทศไทย**. **วารสารธรรมเพื่อชีวิต**. 29(3): 36-52.