

# ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด

สุพิศ ฤทธิ์แก้ว<sup>1</sup>, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์<sup>2</sup>, อุเทน พัฒนประดิษฐ์<sup>3</sup>, จาตุรนต์ ชูติธรรพงษ์<sup>4</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทยของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ที่ทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 180 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Chi-Square

ผลการศึกษา พบว่า 1) เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 2) จำนวนชั่วโมงว่างเวลา ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน สภาพอากาศ ระดับแสงสว่าง และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 Happy Body มิติที่ 3 Happy Heart มิติที่ 4 Happy Soul และมิติที่ 7 Happy Brain แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 Happy Relax มิติที่ 5 Happy Family มิติที่ 6 Happy Society อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในมิติที่ 3, 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน, พนักงานฝ่ายผลิต

**ชื่อผู้ติดต่อบทความ:** สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์

**E-mail:** asomnuk@wu.ac.th

(Received: November 11, 2017; Revised: April 23, 2018; Accepted: July 5, 2018)

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำนักวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ E-mail: rsupit@wu.ac.th

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ E-mail: asomnuk@wu.ac.th

<sup>3</sup> ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายวิจัยและพัฒนา บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด E-mail: Utain.Pattanapradit@lifestyles.com

<sup>4</sup> ผู้ช่วยวิจัย สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ E-mail: cjaturon@wu.ac.th

## The Relationship between Happiness and Work Performance of Production Operators of Suretex Company Limited

Supit Ritkaew<sup>1</sup>, Somnuk Aujirapongpan<sup>2</sup>, Utain Pattanapradit<sup>3</sup>, Jaturon Jutidharabongse<sup>4</sup>

### Abstract

The purpose of this research was to study: 1) the comparison between happiness in workplace and personal factors; 2) the comparison between happiness in workplace and working environment factors; 3) the relationship between motivation factors in overall performance and happiness in the workplace and 4) the relationship between happiness in the workplace and performance of production operators of Suretex Company Limited. The researcher focused on a sample of 180 Thai employees of Suretex Company Limited employees who worked for at least 1 year by using a simple sampling method using data collection and analysis tools. Data using basic statistics are frequency, Chi-Square values.

The result showed: 1) Personal factors with different sex, age, marital status, number of family members, and average income per month were found to have different happiness; 2) Working environment factors with different number of overtime hours, leadership styles of supervisors, weather conditions, lighting levels, and working machinery were found to have different happiness; 3) The relationship between motivation factors in overall performance and happiness factors showed that the motivation factors in overall performance no relationship to happiness, such as dimension 1 Happy Body, 3 Happy Heart, 4 Happy Soul and 7 Happy Brain. In contrast, motivational factors in overall performance was positively related to the happiness at lowest level in dimension 2 Happy Relax, 5 Happy Family, 6 Happy Society, 8 Happy Money and it was positively related to the happiness at low level in dimension 9 Happy work-life, with the statistical significant level at 0.05. and 4) The work performance was positively related to the happiness in the dimension 3, 4 and 5 Happy Family, with the statistically significant level at 0.05.

**Keywords:** Happiness; Work Performance; Production Operators

**Corresponding Author:** Somnuk Aujirapongpan

**E-mail:** [asomnuk@wu.ac.th](mailto:asomnuk@wu.ac.th)

---

<sup>1</sup> Asst. Prof., School of Science, Walailak University Email: [rsupit@wu.ac.th](mailto:rsupit@wu.ac.th)

<sup>2</sup> Assoc. Prof. Dr., School of Management, Walailak University E-mail: [asomnuk@wu.ac.th](mailto:asomnuk@wu.ac.th)

<sup>3</sup> Senior Manager, R&D Department, SuretexCo.,Ltd. E-mail: [Utain.Pattanapradit@lifestyles.com](mailto:Utain.Pattanapradit@lifestyles.com)

<sup>4</sup> Research Assistant, School of Management, Walailak University E-mail: [cjaturon@wu.ac.th](mailto:cjaturon@wu.ac.th)

## 1. บทนำ

การแข่งขันด้านต่างๆ มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวันสวนทางกับทรัพยากรที่มีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รูปแบบการดำเนินชีวิตของประชากรทั่วโลกเกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงและมีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะตึงเครียด ประชากรของประเทศไทยต้องเผชิญปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เกิดขึ้นจากปัญหาภายในประเทศ และผลกระทบจากกระแสโลกรวมทั้งการดำเนินนโยบายของรัฐบาล ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อการดำเนินการของบริษัทต่างๆ ทั้งบริษัทของคนไทยและบริษัทข้ามชาติ รวมถึงบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด เป็นบริษัทข้ามชาติที่ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับบริษัทมีนโยบายการบริหารโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ (Result Oriented) และใช้ตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่ระดับองค์กรและเรียงย่อยลงมาจนถึงระดับพนักงานปฏิบัติการ จึงทำให้พนักงานทำงานภายใต้แรงกดดันจากตัวชี้วัดที่ทุกคนได้รับจนทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยประกอบกับจากการนำเสนอผลสำรวจด้านความพึงพอใจในการทำงานทั่วทั้งองค์กรของแอนเชลล์ที่เรียกว่า "Ansell Engagement Survey" ซึ่งแอนเชลล์เป็นบริษัทแม่ของบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ได้มีการสรุปผลการสำรวจในเดือนมีนาคม 2558 พบว่า คะแนนรวมของแอนเชลล์ทั้งองค์กรอยู่ที่ร้อยละ 61 เทียบกับบริษัทที่ดีที่สุดที่ได้ทำการสำรวจที่ร้อยละ 78 และเมื่อพิจารณาในกลุ่มธุรกิจยางอนามัยซึ่งเป็นกลุ่มที่บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัดสังกัดอยู่ พบว่า กลุ่มธุรกิจยางอนามัยมีคะแนนเพียงร้อยละ 49 ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุดในกลุ่มแอนเชลล์และมีระดับคะแนนใกล้เคียงกับองค์กรที่ได้คะแนนระดับต่ำสุดที่ทำการสำรวจ ทำให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต้องกำหนดเป็นวาระเร่งด่วนให้ทีมบริหารในแต่ละกลุ่มธุรกิจหาแผนงานเข้ามารองรับและปรับปรุงค่าความพึงพอใจของพนักงานทั่วทั้งองค์กร (Scott, 2015) จากบทความของ Kerns (2008) ได้เขียนในหัวข้อ Putting Performance and Happiness Together in the Workplace โดยกล่าวว่าผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร และเมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานของบริษัทที่ผ่านมา พบว่า ผลการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งผลผลิต (Lot Acceptance Rate) อัตราของเสีย (Total Rejection) จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า (No. Customer Complaint) อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (MTI) และอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) ซึ่งผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายนั้นก็ย่อมมีผลส่วนหนึ่งมาจากความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อบริษัทได้มีข้อมูลและนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตก็ควรรับรู้ว่ามีพนักงานมีความสุขในการทำงานอย่างไรและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ถูกต้องตรงประเด็นและทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตมีส่วนร้อยละ 60.7 ของพนักงานทั้งหมด (วารสารนี้ อุสาหะ, 2559) และพนักงานฝ่ายผลิตมีตัวชี้วัดในการทำงานที่ชัดเจนและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตที่เกิดขึ้น และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากบริษัทจะได้รับผลการศึกษาที่ได้ไปแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับพนักงาน สอดคล้องกับการเพิ่มผลผลิตและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเสนอแผนการปรับปรุงความสุขในการทำงานให้ผู้บริหารระดับสูงต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด

## 3. การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย

### 3.1 การทบทวนวรรณกรรม

#### 3.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขตามแนวคิดของ Diener (2003) (อ้างถึงใน บัณฑิตา คำโฮม, 2554, หน้า.1) ได้อธิบายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และนำมาซึ่งความสุขประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) อารมณ์ทางด้านบวก (Positive Effect) และอารมณ์ทางด้านลบ (Negative Effect) ต่อการทำงาน โดย Diener (อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552, หน้า. 12-13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานไว้มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว 2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ 4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ใน Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงานว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ 1) งาน งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่ เพียงใด 2) วัฒนธรรมการ

## ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่ เพียงใด 3) ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร 4) ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด

คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ซึ่งจัดทำขึ้นโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2555) เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้เครื่องมือวัดความสุขได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์ประกอบของเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ตามกรอบแนวคิดของมหาวิทยาลัยมหิดลประกอบด้วยส่วนข้อมูลทั่วไป และมีมีความสุข 9 มิติ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ความสุข 9 มิติของเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) Happy Body (สุขภาพดี) 2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 3) Happy Heart (น้ำใจดี) 4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 5) Happy Family (ครอบครัวดี) 6) Happy Society (สังคมดี) 7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) 8) Happy Money (สุขภาพเงินดี) 9) Happy work-life (การทำงานดี) ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับใช้ในการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด เนื่องจากเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) เป็นนวัตกรรมของการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขทางด้านสังคมศาสตร์ที่น่าเชื่อถือ ทันสมัย และมีช่องทางในการวัดความสุขด้วยตนเองที่ มากที่สุด สะดวกที่สุด และมีประสิทธิภาพที่สุด (ชาวนิวทีย์ วสันต์ธนรัตน์, 2555 อ้างถึงในสถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2555)

## 3.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Wehrich and Koontz (อ้างถึงใน ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547, หน้า. 8) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ

Ghiselli and Brown (1955, p. 430 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรรณะพินทุ, 2548, หน้า. 13) มีความเห็นว่าการจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ระดับอาชีพ 2) สภาพการทำงาน 3) ระดับอายุ 4) รายได้ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

Herzberg, Bausners & Snyderman (อ้างถึงใน สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน, 2548, หน้า. 12-14) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทนี้สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคลปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

## ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ
1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	พิศิษฐ ผลสินเยี่ยม, 2547; วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553; นฤมล แสงผล, 2554; ลักขณา ศิริถิรลม, วาสนา อุปโป และ จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ, 2555
2) การได้รับการยอมรับนับถือ	พิศิษฐ ผลสินเยี่ยม, 2547; วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553; นฤมล แสงผล, 2554; บัณฑิตา คำโฮม, 2554; ลักขณา ศิริถิรลม, วาสนา อุปโป และ จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ, 2555
3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	พิศิษฐ ผลสินเยี่ยม, 2547; วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553; บัณฑิตา คำโฮม, 2554; อัจฉา ชื่นบุญ, 2556
4) ความรับผิดชอบ	พิศิษฐ ผลสินเยี่ยม, 2547; วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553
5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	พิศิษฐ ผลสินเยี่ยม, 2547; วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553; ชูติกาญจน์ เปาทุย, 2553; บัณฑิตา คำโฮม, 2554; วิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ, 2554

## 3.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2548)

Key Performance Indicator (KPI) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานหรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงผลของการวัดหรือการประเมินในรูปแบบข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงผลของการวัดหรือการประเมินในรูปแบบข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานภายในองค์กร

ปณิฏฐา จันทร์เกษม (2551) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย 1) การจูงใจ (Motivation) 2) ความสามารถ (Ability) 3) โอกาส (Opportunity) 4) การให้อำนาจ (Empowerment) 5) การมีส่วนร่วม (Involvement) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

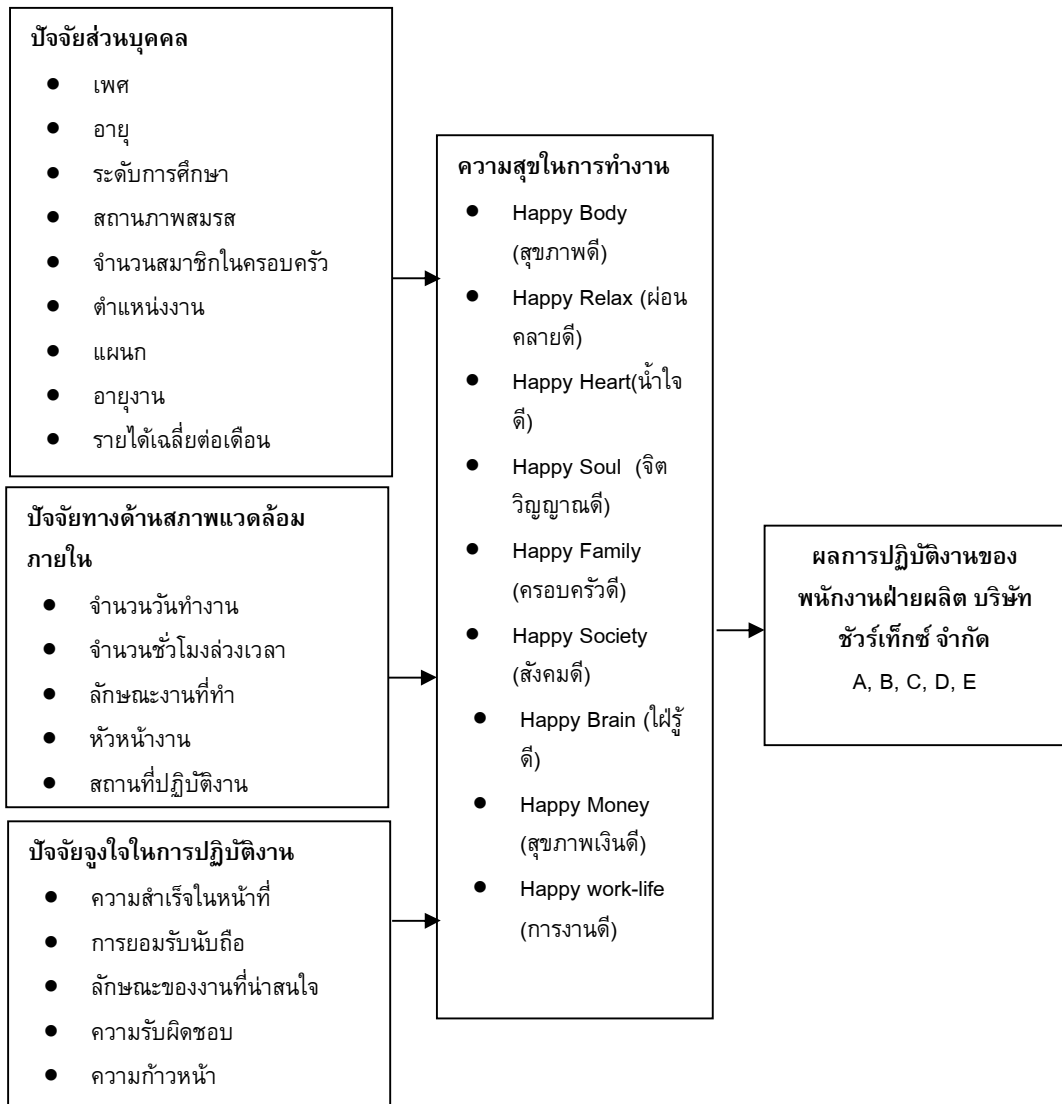
สำหรับงานวิจัยนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ A, B, C, D และ E

## ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่า นักวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรผ่านเครื่องมือวัดความสุข (Happinometer) โดยเทียบเคียงกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กร แต่งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยโดยการนำปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาศึกษาในมุมมองด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานในองค์กรซึ่งเป็นการศึกษาบริบทของความสุขในการทำงานที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

### 3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีปัจจัยหลายอย่างทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทชัวร์เท็กซ์ จำกัด ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ดังแสดงใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.3 สมมติฐานในการวิจัย

3.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

3.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

3.3.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด

3.3.4 ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน



## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

### 4.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทยของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัดที่ทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี และยังคงสภาพความเป็นพนักงานในช่วงที่มีการสำรวจจำนวนรวม 328 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ยึดถือวิธีสูตรคำนวณของ ทาโรยามาเน (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) จำนวนโดยใช้สูตรการคำนวณที่มีจำนวนประชากรแน่นอน ดังต่อไปนี้

	$n$	=	$N/(1+Ne^2)$
เมื่อ	$n$	คือ	จำนวนตัวอย่าง
	$N$	คือ	จำนวนประชากร
	$E$	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
แทนค่า	$n$	=	$328/(1+(328*0.05^2))$
	$N$	=	180

### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งข้อคำถามปลายเปิด และปลายปิด โดยแบบสอบถามสำหรับพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งประกอบด้วย

1 คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

2 ชุดคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยอายุ เพศ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน แผนก ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งมีหลายคำตอบให้เลือก

2.2 ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบด้วย จำนวนวันทำงาน จำนวนชั่วโมงล่วงเวลา ลักษณะงานที่ทำ หัวหน้างาน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งมีหลายคำตอบให้เลือก

2.3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในหน้าที่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.4 ข้อมูลการวัดความสุขด้วยตนเองทั้ง 9 มิติ โดยดำเนินการตามรูปแบบของ HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2555) ซึ่งความสุขในการทำงานประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงิน การมีครอบครัวที่ดี การมีสังคมที่ดี ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 56 ข้อ ซึ่งแต่ละมิติจะมีลักษณะการตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความสุขการทำงานโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งคะแนนแต่ละระดับจะถูกแบ่งโดยมีคำถามที่ตั้งไว้เป็นคำถามแบบ (Reverse Scale) ซึ่งแต่ละคำถามใน

## ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

แต่ละมิติจะให้คะแนนระดับตรงกันข้ามกันขึ้นอยู่กับคำถามที่ตั้งไว้ โดยถูกแบ่งและจัดกลุ่มเป็นแต่ละมิติซึ่งมีลักษณะการแบ่งสัดส่วนเป็นร้อยละ

2.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นนอกเหนือจากแบบสอบถามที่ระบุก่อนหน้า ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) ก่อนการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจเช็คคำตอบเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้วิจัยตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละแผนก

#### 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ การแปลผล

##### 4.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือ ใช้วิธีการจับฉลากซึ่งเป็นการเลือกแบบไม่คืนที่ (Sampling Without Replacement) โดยนำรายชื่อพนักงานที่อยู่ภายในแผนกมาจับฉลากรายชื่อตามจำนวนที่ต้องตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานโดยกำหนดรหัสของแบบสอบถาม และนำรายชื่อชุดเดียวกันส่งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อระบุมผลการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านั้น

2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ซึ่งเป็นผลการประเมินประจำปีโดยขอข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรายชื่อที่เกิดจากการสุ่มที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ 2559 มาเป็นส่วนประกอบของการวิเคราะห์ผล โดยผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด แบ่งเป็นกลุ่มเกรด A, B, C, D และ E ตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 4.3.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยประกอบด้วย 1) สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ บัณฑิตจบบุคคล และบัณฑิตจบสายวุฒิ่อมในการทำงานใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ในการวิเคราะห์ข้อมูล บัณฑิตจบใจในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามบัณฑิตจบบุคคลและบัณฑิตจบสายวุฒิ่อมการทำงานกับความสุขในการทำงาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Sample) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิตจบใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlative Coefficient) และ 5) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 0.51-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์

อยู่ในระดับปานกลาง 0.31-0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย และ 0.00-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### 5.1 ผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านอายุส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 25-34 ปี ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมปลาย มีสถานภาพแต่งงานแล้วและอยู่ร่วมกัน มีสมาชิกในครอบครัว จำนวน 3 คนต่อครอบครัว มีตำแหน่งเป็นพนักงานหรือโอเปอเรเตอร์ โดยพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนก NR-Foiling มีอายุงาน 2-3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท

5.1.2 ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ มีชั่วโมงทำงานสัปดาห์ละ 1-4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับเครื่องจักรซึ่งพนักงานเห็นด้วยว่าหัวหน้าของตนเองเป็นผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย หัวหน้ามีความเป็นภาวะผู้นำ หัวหน้ามีความรู้ในงานโดยตรง หัวหน้ามีความสามารถในการแก้ปัญหา ในด้านสถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพอากาศที่เหมาะสม แต่มีความเห็นว่พื้นที่ทำงานนั้นมีแสงสว่างที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และมีเสียงดังที่เกินมาตรฐาน และด้านเครื่องจักรที่อยู่ในพื้นที่ทำงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ เครื่องจักรมีความเก่าแต่มีการบำรุงรักษาอย่างดี

5.1.3 ศึกษาปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ออยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในข้อที่เกี่ยวกับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและมีหน้าที่การทำงานสูงขึ้น

5.1.4 ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับไม่มีความสุข และเมื่อพิจารณาแยกตามมิติพบว่าอยู่ในระดับมีความสุข 4 มิติ คือ มิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) และมิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) และอยู่ในระดับไม่มีความสุข 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) และมิติที่ 9 Happy work-life (การทำงานดี)

5.1.5 จากการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านอื่นๆ ได้แก่ ระดับการศึกษา แผนก ตำแหน่งงานและอายุงาน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.1.6 นอกจากนี้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน พบว่า จำนวนชั่วโมงสัปดาห์ ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน สภาพอากาศ ระดับแสงสว่าง และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านอื่นๆ ได้แก่ จำนวนวันทำงาน ลักษณะงานที่ทำ

## ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานของหัวหน้างาน ความสามารถในการแก้ปัญหาของหัวหน้างาน และระดับเสียงในพื้นที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.7 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) มิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และมิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1, 3, 4, 5 และ 7 แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2, 6, 8 และ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 7 แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 6, 8 และ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1, 3, 4, 5 และ 7 แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2, 6, 8 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1, 4, 7 และ 8 แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2, 3, 5, 6 และ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1, 4, 6, 7 และ 8 แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2, 3, 5 และ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน								
	มิติ ที่ 1	มิติ ที่ 2	มิติ ที่ 3	มิติที่ 4	มิติ ที่ 5	มิติ ที่ 6	มิติที่ 7	มิติ ที่ 8	มิติ ที่ 9
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.084	.229*	.033	.112	.037	.172*	.121	.250*	.328*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	-.018	.138	-.071	.033	.014	.166*	.047	.197*	.230*
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.052	.244*	.062	.003	.071	.186*	.086	.205*	.342*
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	.021	.296*	.251*	.124	.319*	.172*	.102	-.041	.297*
5. ด้านความรับผิดชอบ	-.074	.253*	.180*	.049	.242*	.077	.045	.143	.271*
รวม	.011	.029*	.127	.082	.185*	.186*	.098	.172*	.359*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความสุข 9 มิติ	ผลการปฏิบัติงาน	
	Chi-square	Sig.
มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี)	1.973	.205
มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	3.297	.037*
มิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี)	12.828	.000*
มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	12.186	.024*
มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี)	9.373	.035*
มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี)	5.515	.469
มิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	4.438	.157
มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี)	6.217	.563
มิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี)	16.597	.433
รวม	3.621	.875

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.8 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานมิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และมิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสุขในการทำงานมิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) มิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มิติที่ 8

Happy Money (สุขภาพเงินดี) และมิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด” สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนด้านของระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก และอายุงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-34 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลาย มีสถานภาพแต่งงานแล้วและอยู่ร่วมกัน มีตำแหน่งเป็นพนักงานหรือโอเปอเรอร์ อยู่ในแผนก NR-Foiling อายุงาน 2-3 ปี และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,000-15,000 บาท ซึ่งในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส แผนก และรายได้เฉลี่ยต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภารัตน์ รัตนเลิศนารี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการที่มีอายุอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่างกันจะมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน และในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว ตำแหน่งงาน อายุงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่กล่าวว่าระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภารัตน์ รัตนเลิศนารี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการที่มีวุฒิการศึกษาและอายุงานอายุราชการต่างกันจะมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านชั่วโมงเวลางานต่อสัปดาห์ ด้านประเภทของความเป็นผู้นำของหัวหน้า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของหัวหน้างาน ด้านสภาพอากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านระดับแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านเครื่องจักรที่อยู่ในพื้นที่ทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ใน Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงานว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ งาน งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่ เพียงใด วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนรวม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่ เพียงใด ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร และภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด และสอดคล้องกับคำนิยามของคำว่า “สุข” ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคมสิ่งแวดล้อม เป็นต้น อันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต ความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพอใจ ความสำราญ ความตอบสนองต่อความต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความปราศจากทุกข์ และความเจ็บปวด หมายถึง การกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้ อันเกิดจากวัตถุและประสาท

## ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สัมผัส จะทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ เกิดความสมดุลทางด้านจิตใจ เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 บัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในงานวิจัยเรื่องนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานกับบัจจยความสุข 9 มิติ สามารถอภิปรายผลได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมกับบัจจยความสุขทั้ง 9 มิติ พบว่า บัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขมิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี), มิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี), มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และมิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) และบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขมิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี), มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี), มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี), มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) และมิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี) เห็นได้ว่า พนักงานมีบัจจยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจุงใจในการปฏิบัติงานนั้น ล้วนมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการได้รับความพอใจในการพักผ่อนหย่อนใจ ความเครียดต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน แม้กระทั่งการจัดการกับปัญหาในชีวิตให้เป็นไปตามที่คาดหวัง ส่วนในด้านของครอบครัวนั้นการที่พนักงานมีเวลาทำกิจกรรมอยู่กับครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ในด้านการเงินมีการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออมต่างๆ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอ ด้านการงานพนักงานมีความสุขในสภาพแวดล้อมขององค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้นการงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นพนักงานจะต้องมีความสุขในหลายๆ ด้านประกอบกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ได้ว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับบัจจยความสุข 9 มิติ ในมิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และมิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีความสุขอยู่ในระดับปานกลางส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด B ทุกมิติ ซึ่งระดับความสุขในการทำงานของพนักงานวัดจากการใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ที่มี 9 องค์ประกอบของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งประกอบด้วย 1) Happy Body (สุขภาพดี) 2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 3) Happy Heart (น้ำใจดี) 4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 5) Happy Family (ครอบครัวดี) 6) Happy Society (สังคมดี) 7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) 8) Happy Money (สุขภาพเงินดี) 9) Happy work-life (การงานดี) และในด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ A, B, C, D และ E และทำการรวม เหลือ 3 ระดับ คือ A, B และ C เนื่องจากค่าในตาราง n ต้องมากพอที่ทำให้ค่าความคาดหวังน้อยกว่า 5 ได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนช่องตารางทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ นิมเกิดผล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ โดยใช้จำนวนตัวอย่าง 402 ตัวอย่าง พบว่า บัจจยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## 6. สรุปผลการวิจัย

## ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด” สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

จากการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันด้านอื่นๆ ได้แก่ ระดับการศึกษา แผนก ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน พบว่า จำนวนชั่วโมงว่างเวลา ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน สภาพอากาศ ระดับแสงสว่าง และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านอื่นๆ ได้แก่ จำนวนวันทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานของหัวหน้างาน ความสามารถในการแก้ปัญหาของหัวหน้างาน และระดับเสียงในพื้นที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) มิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และมิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับความสุขในการทำงานในมิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานนั้น ความสุขในการทำงานมิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และมิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสุขในการทำงานมิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) มิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) และมิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับความสุขในแต่ละมิติ ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข จะมีเพียงมิติที่ 3 มิติที่ 4 มิติที่ 5 และมิติที่ 6 ที่พนักงานมีความสุข ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

7.1.1 จากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานได้ให้ความเห็นว่า มีแสงสว่างที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และระดับเสียงที่ตั้งเกินมาตรฐาน เมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานเกินไป จะทำให้ผลเสียทางด้านจิตใจ ทำให้ตกใจ รำคาญ รบกวนการพักผ่อน และการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน และในด้านร่างกาย อาจจะทำให้สูญเสียการได้ยินทำให้ปวดแก้วหูในกรณีได้รับเสียงดังมาก ถึงแม้ในปัจจุบันค่าความสว่างและดับเสียงภายในบริษัทผ่านมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและมีการตรวจวัดเป็นประจำทุกปี จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ผลการตรวจวัดให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงเพื่อเพิ่มความ



## ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เชื่อมั่นและส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน ปรับปรุงและแก้ปัญหาในกรณีที่เกิดสิ่งผิดปกติ เช่น ถ้าหากเครื่องจักรมีเสียงดังก็ควรวินิจฉัยหาสาเหตุและซ่อมบำรุงทันที ตลอดจนจรรยาบรรณก็ให้มีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลอย่างถูกต้อง

7.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขมิติที่ 9 Happy work-life (การงานดี) ซึ่งในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุดจึงควรเน้นไปในด้านความสำเร็จในงาน การสร้างโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดการผลตอบแทนที่เป็นธรรม ทั้งนี้ อ้างอิงมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเต็มใจและให้ความร่วมมือทำงานจนงานสำเร็จจากสาเหตุเหล่านี้ อาจจะมีวิธีการแก้ปัญหา ด้วยการรวมกลุ่มพูดคุย และปรับทัศนคติให้ตรงกันและร่วมกันแก้ปัญหาที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานในแผนก ทั้งนี้ อาจจะมีหัวหน้างานเป็นผู้รวมกลุ่มพูดคุยกัน ตลอดจนการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงานอย่างต่อเนื่อง

7.1.3 พนักงานส่วนใหญ่มีผลการตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยความสุข 9 มิติ เห็นได้ว่า พนักงานไม่มีความสุขในด้านของ สุขภาพของพนักงาน ด้านการรู้สึกผ่อนคลาย ด้านสังคม ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงิน การงาน สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรอยู่ในระดับไม่มีความสุขผู้บริหารต้องนำประเด็นต่างๆ เหล่านี้ไปหาทางดำเนินการแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และต้องเขียนแผนงานในการดำเนินการแก้ปัญหา ทางด้านสุขภาพแม้มีการตรวจสุขภาพประจำปีตามข้อกำหนด แต่พนักงานบางส่วนมีความต้องการขยายขอบเขตการตรวจให้ครอบคลุมความเสี่ยงต่อโรครางชนิดก็ควรนำไปพิจารณาเปรียบเทียบกับงบประมาณที่จัดสรรไว้ มีกิจกรรมสันทนาการระหว่างทำงานหรือช่วงพักกลางวัน จัดฝึกอบรมนอกเหนือจากหัวข้อที่เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น การส่งเสริมอาชีพ การสร้างรายได้เสริม สหกรณ์ออมทรัพย์ และมีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อลดความซ้ำซากซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการทำงาน

## 7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 การวิจัยครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยมีเฉพาะพนักงานสายการผลิตของบริษัท ชัวร์เท็กซ์ เท่านั้น ดังนั้นในครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมพนักงานทั้งบริษัท เพื่อสะท้อนภาพรวมทั้งหมดเพราะการแก้ปัญหาและการวางแผนงบประมาณต้องทำในภาพรวม

7.2.2 การศึกษาครั้งนี้เน้นศึกษาความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจศึกษาความสุขในการทำงานกับผลงานด้านอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพของสินค้า ต้นทุนการผลิต การส่งมอบสินค้า ความปลอดภัย เป็นต้น เพราะการบรรลุเป้าหมายโดยภาพรวมต้องมีการศึกษาและบูรณาการในทุกด้าน

## 8. เอกสารอ้างอิง

ชุตติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช.*

(การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน.* ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์. อุบลราชธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปนิษฐา จันทร์เกษม. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โอทีซี ไตเฮ็น เอเชีย จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประพนธ์ ผาสุกยัด. (2549). *Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน*. สืบค้น 24 สิงหาคม 2559. จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>.
- ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิศิษฐ์ ผลสินเยี่ยม. (2547). *ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โครงการชลประทานอำนาจเจริญ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลักขณา ศิริถิรลม, วาสนา อุปป้อ และจรรยาภรณ์ ป้องเจริญ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. จันทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า.
- วารภรณ์ อูสาหะ. (2559). *ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานฝ่ายผลิตปีงบประมาณ 2559*. สุราษฎร์ธานี: ชัวร์เท็กซ์.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ. (2554). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.) รุ่นที่ 1). สถาบันพัฒนาครุคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ*. (ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุวรรณี ทับทิมอ่อน. (2548). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงจำกัด*. (ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัชมา ชื่นบุญ (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่*. นครราชสีมา: โรงพยาบาลเซนต์เมรี่.

Kerns. (2008). Putting Performance and Happiness Together in the Workplace. *Graziadio Business Review*, 11(1).

Scott. (2015). Ansell Engagement Survey. *Suretex Limited Management meeting*. Suratthani: Suretex Limited.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

## ประวัติแนบท้ายบทความ



Name and Surname:	Assistant Professor Supit Ritkaew
Highest Education:	Ph.D. in applied mathematics from University of Innsbruck, Austria
University:	Walailak University
Field of Expertise:	Business analytics, Statistics and forecasting
Address:	222 Thaiburi, Thasala District, Nakornsrihammarat, 80160, Thailand
E-mail:	rsupit@wu.ac.th



Name and Surname: Associate Professor Dr.Somnuk Aujirapongopan  
 Highest Education: Ph.D. in technopreneurship and innovation management from Chulalongkorn University, Thailand  
 University: Walailak University  
 Field of Expertise: Managerial accounting, Cost accounting, Knowledge management, Innovation management and Entrepreneurship development  
 Address: 222 Thaiburi, Thasala District, Nakornsrihammarat, 80160, Thailand  
 E-mail: [asomnuk@wu.ac.th](mailto:asomnuk@wu.ac.th)



Name and Surname: Mr.Utain Pattanapradit  
 Highest Education: Master's degree of Business Administration (MBA), Walailak University, Thailand  
 Agency: Tianjin Human-care Latex Corporation  
 Field of Expertise: Factory management, Production planning and control, Resource planning  
 Address: 133/52 Makhamtia, Muang District, Suratthani, 84000, Thailand  
 E-mail: [Utainmax@yahoo.com](mailto:Utainmax@yahoo.com)



Name and Surname: Jaturon Jutidharabongse  
Highest Education: Master's degree of Management (MM), Walailak University, Thailand  
University: Walailak University  
Field of Expertise: Human resource management and development,  
Knowledge management, Organization development,  
Human resource management  
Address: 222 Thaiburi, Thasala District, Nakornsrihammarat, 80160, Thailand  
E-mail: cjaturont@wu.ac.th