

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

กรณีศึกษา: บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม

Factors Affecting Work Happiness of Production Employees

A Case Study: Food and Beverage Product Company

Received 13 August 2021

Revised 13 August 2021

Accepted 15 September 2021

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร

และ ธัญชนก วิจิตร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Angkana Thananupappun, Damrong Thavorn

and Thanchanok Wijid

Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ T-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช./เทียบเท่า ปวช. มีสถานภาพสมรส มีอายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี อยู่แผนกน้ำมะพร้าว และจากกลุ่มตัวอย่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่ แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และแผนกงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และเงินเดือน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การยอมรับความขัดแย้ง และความสุขในการทำงานของ พนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรหาสิ่งจูงใจที่จะสามารถช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน รวมทั้ง องค์กรควรมุ่งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเหมาะสมให้กับพนักงาน เพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน คือ $Y = 0.235(X1) + 0.213(X2) + 0.122(X10) + 0.153(X12) + 0.126(X16)$ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนาย ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 36.5

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aims to (1) To study demographic factors, motivation factors, organizational atmosphere factors and employees work happiness. (2) To study influence of demographic factors, motivation factors and organizational atmosphere factors and motivation factors which affect employees work happiness. The samples used in research are 250 production employees at Food and Beverage Product Company. By using questionnaire as a tool to collect data and analyzing data by descriptive statistics, such as t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression at level of significance 0.05

Results of study found that most of samples are female aged 20-30, Vocational Certificate Education (Voc. Cert.) married 1-5 and 6-10 years working experience and coconut water department. From the sample groups that are different gender, age, marital status and working experience have a same employees work happiness, but different education level and department influence different employees work happiness. Moreover, factors that affect employees work happiness are success of work, respect and salary. Organizational atmosphere factors that affect employees work happiness are organizational structure and agree to conflict, and work happiness as a whole in the highest level when considering each aspect found that Job enjoyment highest average. Therefore, the organizations should find incentives that can help increase the work happiness for employees. Including the organization should aim to create a good and suitable working atmosphere for employees. So that employees can work happily. As shown in the following equation. $Y = 0.235(X1) + 0.213(X2) + 0.122(X10) + 0.153(X12) + 0.126(X16)$ by variables can be predicted work happiness as 36.5%

Keyword: Motivation, Organizational atmosphere, Work happiness

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เช่น ด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เข้ามา มีบทบาทมากขึ้น ทำให้อัตราการจ้างงานน้อยลง การทำงานมีการแข่งขันกันสูงขึ้น สิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดการว่างงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึงสภาวะการแข่งขัน ที่รุนแรงจะทำให้พนักงาน มีความสุขในการทำงานน้อยลง ซึ่งสามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือพนักงานต้องการเปลี่ยนงานไปสู่การทำงานที่ตนเองรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขมากกว่าการทำงานในองค์กรเดิม สถานการณ์ดังกล่าวอาจจะทำให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรจะต้องประสบปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรในปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานจากการศึกษาของ จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ และภาวิณี พลายน้อย (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่า ลักษณะงานและเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจตามทฤษฎี Herzberg (1959, อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559: 15-17) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยาภาสองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานจากการศึกษาของ ธัญญา ยอแซฟ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปีทาเก้น จำกัด (ฝ่ายโรงงาน) พบว่า โครงสร้างองค์กร ความอบอุ่น และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบของบรรยาภาสองค์กรตามแนวคิดของ Kelly (1980, อ้างถึงใน อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2557) ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานบริษัท ปีทาเก้น จำกัด (ฝ่ายโรงงาน) บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม หนึ่งในผู้นำด้านการผลิตและจำหน่ายขายส่งน้ำผลไม้ น้ำกะทิ ผักและผลไม้กระป๋อง ทั้งภายในและต่างประเทศ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 34 ปี มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการรักษาพนักงานที่ดี มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานไว้ได้ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

จากข้อมูลที่ได้ศึกษามาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม โดยผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการปรับปรุงระบบการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทผลิตภัณฑ์ อาหารและเครื่องดื่ม เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่ดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม

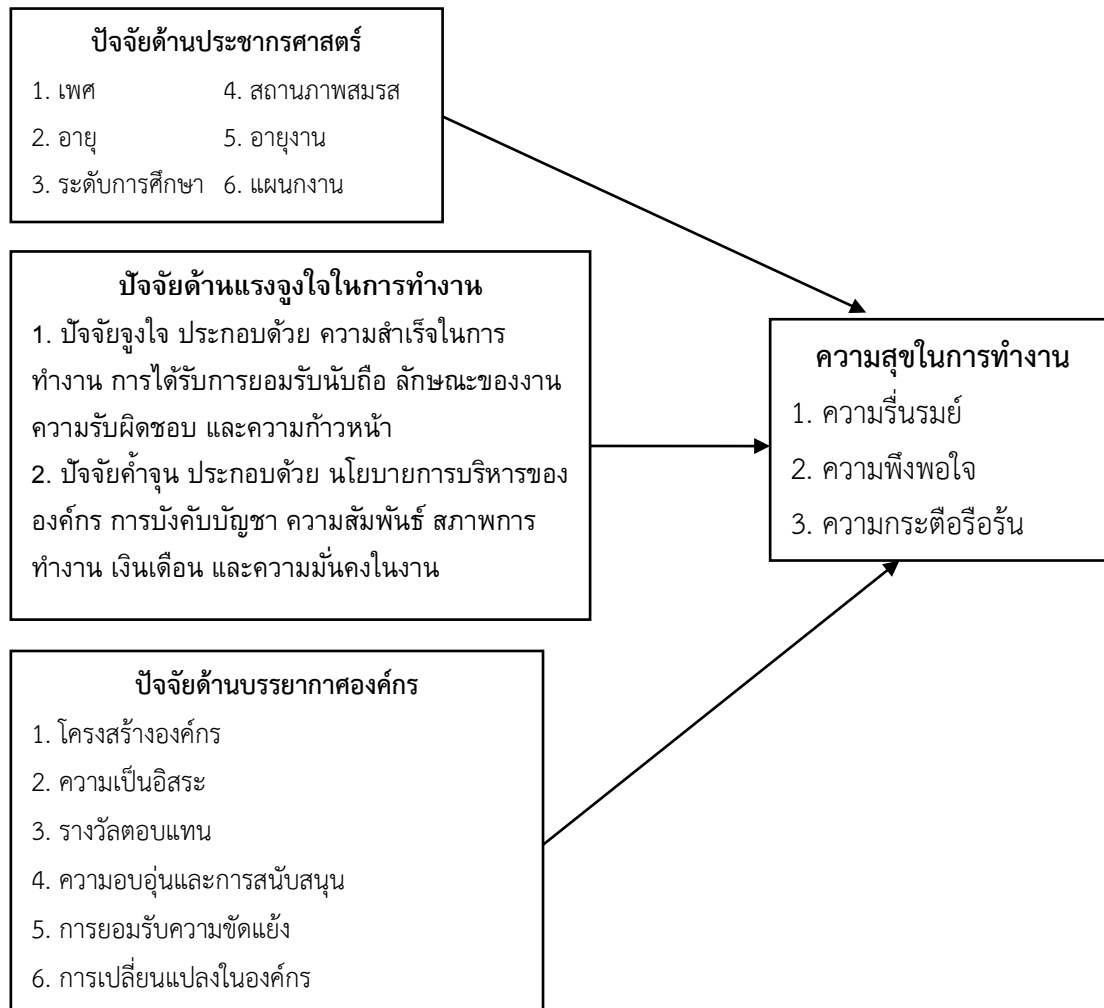
การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg & others, 1959 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) ประกอบด้วย 1.ปัจจัย จูงใจ ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงาน 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร 2.2 การ บังคับบัญชา 2.3 ความสัมพันธ์ 2.4) สภาพการทำงาน 2.5 เงินเดือน 2.6 ความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (Kelly, 1980 อ้างถึงใน อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2557) ประกอบด้วย 1. โครงสร้างองค์กร 2. ความเป็นอิสระ 3.รางวัลตอบแทน 4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน 5. การยอมรับความขัดแย้ง 6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร แนวคิดความสุขในการทำงาน (Warr, 1990 อ้างอิงใน สรลัญญ์ วังสะอาด, 2557) ประกอบด้วย 1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน 2. ความพึงพอใจในการทำงาน 3.ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไป
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ในด้านการพัฒนาและการสนับสนุนการทำงานของพนักงาน
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 601 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำหลักแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของเนื้อหา จากนั้นเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของ แบบสอบถาม (IOC) โดยแบบสอบถามที่มีคุณภาพจะต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.5 (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) และ ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบว่าแต่ละข้อในแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกันมากเพียงใด จากนั้นจึงนำข้อมูลมาทดสอบด้วยโปรแกรมทางสถิติ เพื่อหาความ

เชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่า Cronbach's Alpha โดยค่าที่ดีควรมากกว่า 0.6 (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อยุ่งาน แผนกงาน รวมทั้งการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยจิตใจ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative statistic) ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T-test การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One-Way ANOVA และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยใช้วิธี Stepwise ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 25 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช./เทียบเท่า มีสถานภาพสมรส มีอายุงาน 1-5 ปี และอยู่แผนกน้ำมะพร้าว

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ ประกอบไปด้วย ปัจจัย 11 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.423 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบไปด้วย ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่น ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.365 อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ภาพรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.437 อยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและแผนกงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยเชิงใจอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
(ค่าคงที่)	0.764	0.351		2.175	0.031	
X1	0.235	0.065	0.235	3.630	0.000*	0.606 1.649
X2	0.227	0.062	0.213	3.634	0.000*	0.743 1.346
X10	0.085	0.040	0.122	2.133	0.034*	0.776 1.289
X12	0.171	0.068	0.153	2.533	0.012*	0.701 1.426
X16	0.135	0.065	0.126	2.070	0.040*	0.693 1.443
Durbin-Watson 1.563 R = 0.614 R ² = 0.378 Adjust R ² = 0.365 SE _{est} = 0.31909 F = 29.607 Sig. of F = 0.000						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair et al, 1995, อ้างใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2552) ค่า Adjusted R² มีค่าเท่ากับ 0.365 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 36.5 และที่เหลืออีกร้อยละ 63.5 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.31909

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุด (Beta = 0.235) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของพนักงาน รองลงมาเป็นการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = 0.213) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้างองค์กร (Beta = 0.153) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($Beta = 0.126$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของพนักงาน และด้านเงินเดือน ($Beta = 0.122$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของพนักงาน สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ความสุขในการทำงานของพนักงาน = $0.764 + 0.235(X1) + 0.227(X2) + 0.085(X10) + 0.171(X12) + 0.135(X16)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของพนักงาน = $0.235(X1) + 0.213(X2) + 0.122(X10) + 0.153(X12) + 0.126(X16)$

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ($Beta = 0.235$) แสดงว่า หากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ($Beta = 0.213$) แสดงว่า หากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจที่ดีจากคนในองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตนเองรวมทั้งทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพร คงเขียว (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในเรื่องของปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ($Beta = 0.122$) แสดงว่า หากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ได้รับเงินที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบที่ได้รับ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพร คงเขียว (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในเรื่องของปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุข

ในการทำงานในระดับต่ำ เนื่องจากเงินเดือนที่พนักงานในองค์กรได้รับย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงานในทุกองค์กร

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ($Beta = 0.153$) แสดงว่า หากองค์กรมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่งาน และขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งการแจ้งโครงสร้างองค์กรให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการ ใช้งาน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับความขัดแย้ง ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ($Beta = 0.126$) แสดงว่า หากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม รู้สึกว่าสามารถยอมรับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ และองค์กรสามารถแก้ไขความขัดแย้งนั้นได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการ และความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อ องค์กร ทั้ง 6 ด้าน รวมถึงในด้านของการยอมรับความขัดแย้ง โดยสิ่งเหล่านี้มีผลต่อสภาพจิตใจของ พนักงานที่ทำให้เกิดเป็นความผูกพันขององค์กรและเป็นความสุขในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ทั้ง 3 ด้านนี้ โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์กรจึงต้องมีการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง รวมทั้งองค์กรควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรด้วย ด้านเงินเดือน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจูงใจพนักงานในเรื่องของเงินเดือนอย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยองค์กรควรเปรียบเทียบจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของพนักงาน เป็นต้น และด้านการได้รับการยอมรับนับถือองค์กรควรให้การยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ หรือการแสดงความยินดีกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทั้ง 2 ด้านนี้ โดยในด้านการสร้างองค์กร องค์กรควรมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับลักษณะของงานแต่ละแผนก วางแผนขั้นตอนการทำงานไม่ให้มีความซับซ้อนกัน และควรปรับลดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีจำนวนที่พอดี และด้านการยอมรับความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร องค์กรควรจะต้องมีวิธีการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ เช่น การพูดคุยกันโดยตรง หรือมีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่าย เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน เป็นต้น

3. จากการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรหาสิ่งจูงใจที่จะสามารถช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน รวมทั้งองค์กรควรมุ่งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเหมาะสมให้กับพนักงาน เพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบและนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานต่อไป
3. ควรทำการศึกษาผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่น อัตราการลาออก ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าควรมีมาตรการในการเพิ่มความสุขให้กับพนักงานในอนาคตอย่างไร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของอัตราพนักงานในแต่ละปี
4. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและ กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ และ ภาวิณี พลายน้อย. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 11(1), 92-105.
- ณิชาภา คันธกมลมาศ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เพาเวอร์เมติก จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตกำแพงแสน).

- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญา ยอแซฟ.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บีทาเกิน จำกัด (ฝ่ายโรงงาน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์(วิทยาเขตกำแพงแสน).
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2556). เทคนิคการพยากรณ์เชิงปริมาณ(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรลัญจ วังสะอาด. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายงานธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภาคตะวันออก. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาภรณ์ แซ่ฉ่าย และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2560). ความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 11(2), 211-220.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และ อธิชาติ ธรรมวงศ์. 2551. การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) (Online). สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2563, จาก http://mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=656& articlegroup_id=146
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ย่านโอโศก กรุงเทพมหานคร.(ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนซ์ จำกัด.(ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.