

พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

**Multiple Factors Affecting the Happiness of Employees Working in the Southern
Forest Industry Organization**

ทิพย์รัตน์ บุญช้าง, สมพล หุ่นหัว

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพหุปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ลักษณะงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ 3) ศึกษาพหุปัจจัยของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ จำนวน 106 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอย ด้วยวิธี stepwise ผลวิจัยพบว่า 1) พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) 2) ความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) มีความแปรผันต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = .471$) 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : พหุปัจจัย; ความสุข; การทำงาน

ABSTRACT

This research study aimed to: 1) examine multiple factors including leadership, workplace relationships, job characteristics, organizational shared values, and quality of work life among employees in the Forest Industry Organization, Southern Region; 2) study work happiness levels of employees in the Forest Industry Organization, Southern Region; and 3) investigate how these multiple factors affect work happiness of employees in the Forest Industry Organization, Southern Region. The sample consisted of 106 employees from the Forest Industry Organization, Southern Region. A questionnaire was used as the research instrument. Data was analyzed using mean, standard deviation, and stepwise regression analysis. The research findings revealed: 1) The overall level of multiple factors affecting work happiness was high ($\bar{X} = 4.40$) 2) The overall work happiness level of employees in the Forest Industry Organization, Southern Region was high ($\bar{X} = 4.38$), with a variance in work happiness of 47.10% ($R^2 = .471$) 3) Job characteristics, quality of work life, and leadership significantly affected employee work happiness at the .05 statistical significance level.

Keywords: Multiple Factors; Happiness; Work

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลง และความบีบคั้นทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้คนต้องดิ้นรนเปรียบเทียบ แกร่งแย่ง ชิงดีชิงเด่น และเบียดเบียนกันมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นความเครียดภายในให้สูงขึ้น จนกลายเป็นภาสวะเรื้อรังของสังคมในศตวรรษที่ 21 ทั้งๆ ที่โลกเจริญด้วยเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตเมื่อเดือนมีนาคม 2565 พบว่า ประชาชนมีความเครียดสูงขึ้น 2.1 เท่า โรคซึมเศร้าเพิ่มขึ้น 4.8 เท่า เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายถึง 5.9 เท่า โดยสาเหตุมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละช่วงวัย ซึ่งช่วงวัยทำงาน เครียดเรื่องสร้างฐานะ สร้างครอบครัว และดูแลคนในครอบครัว และพบปัญหาเสี่ยงหมดไฟ 57% หมดไฟ 12% (กรมสุขภาพจิต, 2565)

ดังนั้น ผู้ทำวิจัย สนใจที่จะศึกษา พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมประสิทธิภาพให้พนักงานมีความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรไว้นานที่สุดต่อไป โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น ผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ลักษณะงาน ค่านิยม

ร่วมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และการวิเคราะห์พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพหุปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ลักษณะงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาพหุปัจจัยของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษามีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ แตกต่างกัน
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ แตกต่างกัน
3. ลักษณะงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ แตกต่างกัน
4. ค่านิยมร่วมขององค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ แตกต่างกัน
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงาน ในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ นครศรีธรรมราช ที่ทำการคำนวณจากสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 106 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

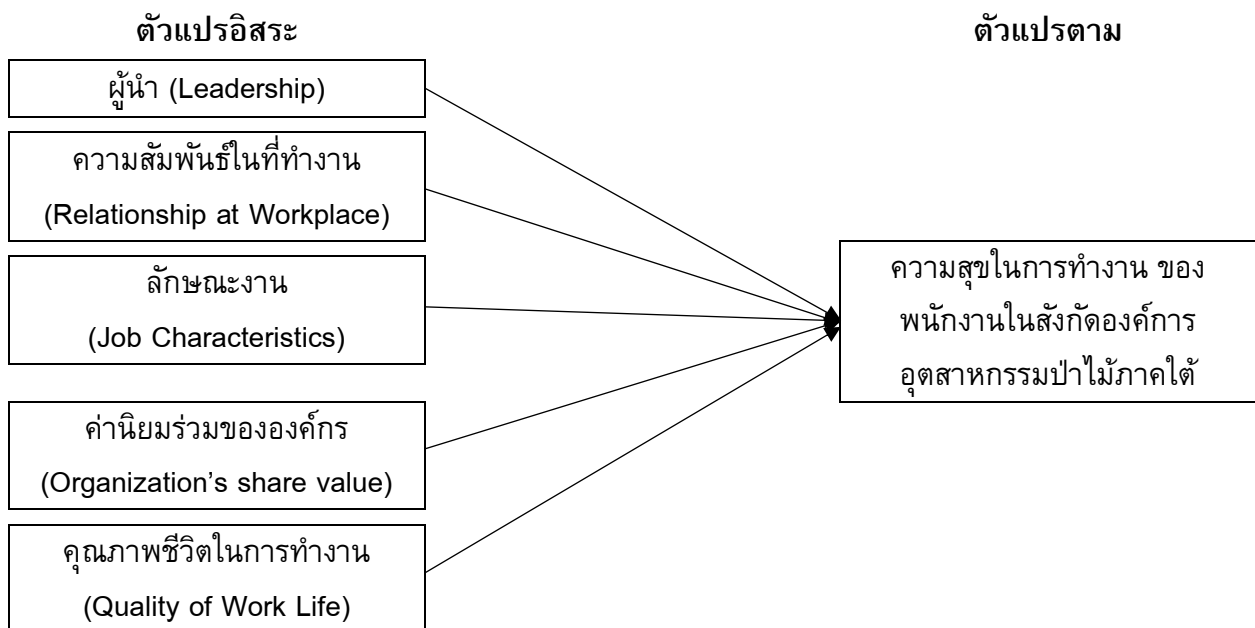
2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความรู้สึกเชิงบวก และด้านความรู้สึกเชิงลบ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาตั้งแต่เดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน 2567

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ด้านผู้นำ (Leadership) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมาก เนื่องจากผู้นำที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานมีทิศทางการทำงานที่มั่นคง ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้นำเพื่อบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้นำที่เข้าใจและดูแลพนักงานอย่างใกล้ชิด รวมถึงมีการสื่อสารที่ดีและสร้าง

สัมพันธภาพที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนและเข้าใจในความท้าทายต่าง ๆ ที่เผชิญ อีกทั้งเมื่อพนักงานมีผู้นำที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีการสนับสนุนที่ดี พนักงานจะรู้สึกผ่อนคลายและมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและมั่นใจในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน, หัวหน้า, และทีมงานทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผลงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้พวกเขารู้สึกภาคภูมิใจและมีความพอใจในตนเอง ซึ่งส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขจากความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและองค์กร นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมที่ดีและการสื่อสารที่เปิดเผยยังช่วยให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ลดความเครียด และทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยรวมแล้ว ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน แต่ยังทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดีขึ้นและช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในองค์กรด้วย

ด้านลักษณะงาน (Job characteristics) เริ่มจากการพัฒนาทักษะและความรู้ เมื่อองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานให้เข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พวกเขามีความสุขในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ การมอบหมายงานที่มีความท้าทายและหลากหลาย ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกมีความหมายในงานที่ทำ และกระตุ้นให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ เมื่อพนักงานสามารถรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้สำเร็จ พวกเขาจะรู้สึกภูมิใจในตัวเองและมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานเช่นกัน เมื่อพนักงานได้รับคำแนะนำหรือการชื่นชมในงานที่ทำสำเร็จ รวมถึงการได้รับการแก้ไขข้อบกพร่อง จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value) ค่านิยมร่วมสะท้อนถึงความเชื่อและทัศนคติที่องค์กรยึดถือ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงานและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร เมื่อค่านิยมเหล่านี้ได้รับการยอมรับและปฏิบัติตามอย่างกว้างขวางในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร รวมถึงรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เช่น มีความซื่อสัตย์ ความร่วมมือ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สามารถกระตุ้นให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี และรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและคำนึงถึงความต้องการของทุกคน จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นเมื่อค่านิยมร่วมขององค์กรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร พนักงานจะรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะพวกเขารู้สึกว่าไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อองค์กร แต่ยัง

เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่ดีจากค่านิยมยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี เช่น การมีสวัสดิการที่เหมาะสม, การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน, การส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลพนักงานอย่างดีจากองค์กร เมื่อพนักงานได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย การมีพื้นที่ออกกำลังกาย และกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ มีความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน และเพิ่มความผูกพันกับองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีความพร้อมและเต็มใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขที่มาทำงานในระยะยาว ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และองค์กรสามารถรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

2. แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่พนักงานมีความพึงพอใจและรู้สึกดีต่อการทำงาน ทั้งในด้านจิตใจและสังคมในที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ครอบคลุมทั้งความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและการสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยการทำงานที่บุคลากรพอใจ มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน จะช่วยเพิ่มความสุขและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นในการศึกษาความสุขในการทำงาน เรื่อง พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ จะใช้แนวคิดของ Diener ในการวิเคราะห์และวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขและปัจจัยที่อาจส่งผลลบต่อความสุขในการทำงาน เป้าหมายคือการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เสริมสร้างความพึงพอใจในงาน รวมถึงพัฒนานโยบายและกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ประชากร คือ พนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้จำนวน 144 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ภาคใต้ที่ทำการคำนวณจากสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\&= \frac{144}{1 + 144 (0.05)^2} \\&= 105.88 \approx 106\end{aligned}$$

ค่าที่ได้เท่ากับ 106 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value) และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาทฤษฎีแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพด้วยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Alpha Cronbach Coefficient) และคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Alpha Cronbach Coefficient) เท่ากับ .838 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง โดยเกณฑ์ของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ยอมรับได้จะต้องมีค่ามากกว่า .7 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต่อไป

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านผู้นำ (Leadership)	.940
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)	.932
ด้านลักษณะงาน (Job characteristics)	.895
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value)	.891
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)	.870
ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	.881
ความสุขในการทำงาน	.756

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการวิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยอยู่ในตำแหน่งพนักงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อพหุปัจจัยในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพหุปัจจัยในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

พหุปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านผู้นำ	4.50	.513	มากที่สุด	1
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.39	.493	มาก	4
ด้านลักษณะงาน	4.33	.467	มาก	5
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.40	.461	มาก	2
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.40	.536	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.40	.382	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพหุปัจจัยในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .382) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .513) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .461) ในขณะที่ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .467)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.52	.519	มากที่สุด	1
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.35	.536	มาก	3
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.50	.474	มากที่สุด	2
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.15	.621	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.38	.383	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .383) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .519) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเชิงบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .474) ในขณะที่ ด้านความรู้สึกเชิงลบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .621)

4. การวิเคราะห์พหุปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (INT)	1.593	0.300		5.307	0.000*
ด้านลักษณะงาน	0.306	0.075	0.372	4.084	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.190	0.068	0.267	2.796	0.006*
ด้านผู้นำ	0.139	0.063	0.187	2.213	0.029*
R = 0.686, R ² = 0.471, R ² _{adj} = .455, Sig. = .029*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า R² = .471 แสดงว่า ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ ได้ร้อยละ 47.10 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 อีกร้อยละ 52.90 เป็นปัจจัยอื่นที่มีผลต่อตัวแปรตาม และจากการวิเคราะห์สามารถนำไปกำหนดสมการทำนายได้ดังนี้

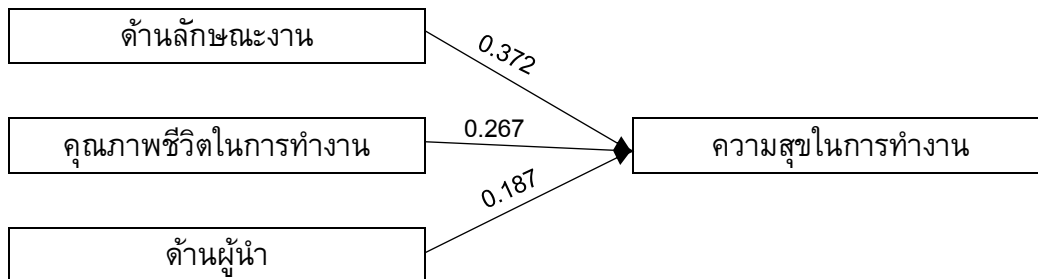
สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = 1.593 + 0.306(ด้านลักษณะงาน) + 0.190(คุณภาพชีวิตในการทำงาน) + 0.139(ด้านผู้นำ)

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน = $1.593 + 0.372(\text{ด้านลักษณะงาน}) + 0.267(\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.187(\text{ด้านผู้นำ})$

จากสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ สามารถสรุปผลตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือนำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบการถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านลักษณะงาน เท่ากันที่ 0.372 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากันที่ 0.267 แสดงด้านผู้นำ เท่ากันที่ 0.187 แสดงน้ำหนักอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามถือว่าได้ส่งผลในเชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้ พบว่า มี 3 ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .513) ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .467) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .210) สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.372$) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทกร ไชยรงรัตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวีภาต (2565) ที่พบว่า ลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะการได้รับการพัฒนาความสามารถผ่านการฝึกอบรม และการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความหมายในงานที่ทำ และงานวิจัยของ ธัญจิรา บุญบันดล และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (2565) ที่พบว่า ลักษณะงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ ความอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta =$

0.267) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐมณี กี่สั่น (2566) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 71 โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง และความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และงานวิจัยของ ภูษิสส์ ศรีเจริญ และคณะ (2567) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมความผูกพัน สภาพแวดล้อมที่ดี และการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดี และด้านผู้นำ ($\beta = 0.187$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas-Vallina et al. (2020) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของผู้ตาม งานวิจัยของ พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2567) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสมและท้าทาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “พหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคใต้” ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 สำหรับองค์กร ควรจัดทำแผนพัฒนาลักษณะงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสวัสดิการให้เหมาะสม จัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง และควรสร้างระบบการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ

2.2 สำหรับผู้บริหาร ควรพัฒนาทักษะการบริหารและการสื่อสาร ใส่ใจความต้องการของพนักงานมากขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2.3 สำหรับพนักงาน ควรพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปรับปรุงงาน ดูแลสุขภาพและสร้างสมดุลชีวิต และควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ด้านเนื้อหา ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความขัดแย้ง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน และควรศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสุขในการทำงาน

2.2 ด้านระเบียบวิธีวิจัย ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ทำการวิจัยเชิงยาวเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลง และควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังภูมิภาคอื่นๆ

2.3 ด้านกลุ่มตัวอย่าง ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานต่างระดับ

2.4 ด้านการประยุกต์ใช้ ควรพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ศึกษาแนวทางการนำผลวิจัยไปใช้ในองค์กรอื่น และควรติดตามและประเมินผลการนำผลวิจัยไปใช้

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2565). *ข่าวสุขภาพจิตประจำวัน* 2565. [ระบบออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31667>
- กัญจุมณี กี่สุน. (2566). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอร์ทเทิร์น*, 4(3), 77-89.
- ภูษิสส์ ศรีเจริญ, กฤษณะ ดาราเรือง และสิทธิพร เข่าอ่อน. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสุขภาวะในที่ทำงานและองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 16(1), 244-254.
- ธัญจิรา บุญบันดล และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์. (2565). อิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ. *วารสารวิชาการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 1(2), 76-94.
- นัทกร ไชยธงรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2559). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 44-55.
- พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ: การศึกษาเชิงประจักษ์. *วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ*, 14(1), 45-58.
- Yamane, T. (1967). *Statistics : An introductory analysis*. New York : Harper & Row.