

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของธุรกิจอาหารกระป๋องในจังหวัดสงขลา

FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATION OF HAPPY
WORKPLACE OF CANNED FOOD IN SONGKHLA PROVINCE

สมชัย ปราบรัตน์
Somchai Prabrat

Hatyai Business School, Hatyai University
corresponding author e-mail: Somchai@hu.ac.th

(Received: 9 June, 2018; Revised: 29 October 2018; Accepted: 6 November 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอาหารกระป๋องตามทัศนะของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขด้านคนทำงานมีความสุขและที่ทำงานน่าอยู่ อยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สวัสดิการ (X_{15} ; $B = 0.43$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{14} ; $B = 0.28$) และอายุงาน 11-15 ปี ($X_6 = -0.04$) โดยพบว่าทั้ง 3 ปัจจัยทำนายความสำเร็จโดยรวมได้ ร้อยละ 95.00 ($R^2 = 0.95$) ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z_Y = 0.13Z_{X_{15}} + 1.00Z_{X_{14}} - 0.05Z_{X_6}$

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข อาหารกระป๋อง จังหวัดสงขลา

Abstract

The purposes of this research were to study the state of happy workplace in canned food perceived by staff, and the factors influencing happy workplace of canned food sector. The research sample was 258 personnel. Questionnaire was used to collect the data and statically analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson, and Multiple Regressions. The results show that the level of happy workplace in the domain of workers' happiness and lively workplace were high. The factors that influence happy workplace with significant level of 0.01 were compensation (X_{15} ; $B = 0.43$), work conditions, (X_{14} ; $B = 0.28$), and 11-15 years of work experience ($X_6 = -0.04$). It was found that these three factors can predict the overall success of happy workplace at 95.00% ($R^2 = 0.95$).The predicted equation in standard score form can be stated as follow: $Z_Y = 0.13Z_{X_{15}} + 1.00Z_{X_{14}} - 0.05Z_{X_6}$.

Keywords: happy workplace, canned food, Songkhla province

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาที่จะให้เกิดกับชีวิตของตนเองไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิต ครอบครัว สุขภาพในการเรียน สุขภาพในการทำงานและมีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม แม้ในกระแสของสังคมและสังคมปัจจุบันวิวัฒนาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคม เกิดภาวะการแข่งขันสูงชันและนับวันการแข่งขันเพื่อแย่งชิงความได้เปรียบในการเข้าถึงโอกาสและทรัพยากรต่าง ๆ จะยิ่งทวีความรุนแรง ประกอบกับปัญหาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้เกิดภาวะความเครียดในการดำเนินชีวิตมากขึ้นและมีความสุขลดลง (Rodtiang, 2007) จากสภาพปัญหาดังกล่าวได้แผ่ขยายจากปัญหาระดับปัจเจกบุคคลกลายเป็นปัญหาระดับสังคมและประเทศ ทำให้ทุกภาคส่วนในสังคมเริ่มหันกลับมาให้ความสำคัญเรื่อง การสร้างสุขมากขึ้น

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความเชื่อพื้นฐานสำคัญสอดคล้องกับเรื่องความสุขว่าพนักงานจะมีความสุข จะเป็นพนักงานที่มีผลิตภาพสูง (Joungtrakul, 2009) จึงทำให้หลาย ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนหันมาให้ความสนใจกับ “ความสุข” กันมากขึ้น เนื่องจากมนุษย์ในวัยทำงานส่วนใหญ่ ต้องใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของในแต่ละวันอยู่ในสถานที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์สำหรับพนักงานทุกคน (Pukhalanan, 2008) และเมื่อพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขจะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่นเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะสร้างความพอใจให้กับลูกค้า ลดความสูญเสียจากการขาดหรือลางาน ช่วยลดความเครียดหรือความขัดแย้งในองค์กร ลดอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขนั้นริเริ่มขึ้น โดยผู้จัดการแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส) ในการจัดระบบเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร และสนับสนุนให้องค์กรต่าง ๆ นำไปปฏิบัติตามแนวทางของตนเองได้อย่างชัดเจน (Thai Health Promotion Foundation, 2009) ทำให้ผู้วิจัย เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานภายในองค์กร จึงต้องการศึกษาวิจัยประเด็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นต้นแบบ และแนวทางให้กับองค์กรอื่นในการดำเนินการ เพื่อสร้างสุขให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานและองค์กรทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ส่งผลถึงความสุขของสังคมในภาพรวมต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของธุรกิจอาหารกระป๋องในจังหวัดสงขลา สำหรับเหตุผลของการเลือกศึกษาเพียง 3 บริษัท เนื่องด้วยองค์กรทั้งสามเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่ได้นำหลักการสร้างสุขมาปรับใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา องค์กรอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปปรับใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ดีขึ้น ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดของทั้งองค์กรและพนักงาน องค์กรจะได้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสัญชาติไทยทั้งหมดของ 3 บริษัท ในกลุ่มธุรกิจอาหารกระป๋องที่มีจำนวนพนักงานและกำลังการผลิตของเครื่องจักรสูงสุด 3 บริษัทแรก ในจังหวัดสงขลา จำนวน 780 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Teerakananta, 2003) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเมื่อขนาดประชากรเท่ากับ 780 คน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 258 คน แล้วทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยวิธีกำหนดโควตา ตามระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุม ตำแหน่ง หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งสิ้น 258 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบวัดปัจจัยที่มีอิทธิต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยระดับบุคคล)

ส่วนที่ 2 สัมพันธภาพในครอบครัว (ปัจจัยระดับครอบครัว)

ส่วนที่ 3 ด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยระดับองค์กร)

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหาจากคำดัชนีความสอดคล้องของคำถาม วัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ที่กำหนด

4.2 การหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) มีค่าการทดสอบอยู่ระหว่าง 0.64-0.95 ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ดังตารางที่ 1 (Table 1)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตของกลุ่มตัวอย่างช่วงเวลาเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 โดยแนบเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและรวบรวมการส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

5.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามความต้องการ และนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

Table 1 The analysis of the questionnaire's reliability

Variable / Element	Number of questions	Reliability
Happy Workplace	74	0.95
- Happy People	55	0.95
- Happy Home	19	0.89
Family relations	7	0.67
Policy and Administration	10	0.72
Work itself	5	0.78
Interpersonal relations	5	0.68
Career Advancement	7	0.73
Recognition	5	0.64
Working condition	5	0.67
Salary	7	0.64

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย คือ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ในการศึกษา ได้แก่

6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage) อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ อธิบายระดับขององค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

6.2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขตามทัศนะของบุคลากร ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวอย่างในระดับองค์กรที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จากกลุ่มธุรกิจ อาหารกระป๋องที่มีจำนวนพนักงานและกำลังการผลิตของเครื่องจักรสูงสุด 3 บริษัทแรก ในจังหวัด สงขลา ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 258 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.59 มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.86 รองลงมา เป็นช่วง 25-34 ปี ร้อยละ 36.05 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 55.04 รองลงมา เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.70 อยู่ในตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มากที่สุด ร้อยละ 51.55 รองลงมาเป็นระดับ เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 40.31 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 76.74 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 13.57

ระดับองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

จากการเก็บข้อมูลวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จำนวน 258 คน ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า องค์กรแห่งความสุขเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและภาพย่อยรายด้าน กล่าวคือ ภาพรวม (Mean = 3.82, S.D. = 0.39) องค์กรแห่งความสุขด้านคนทำงานมีความสุข (Mean = 3.82, S.D. = 0.31) และด้านที่ทำงานน่าอยู่ (Mean = 3.84, S.D. = 0.35) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่าง ๆ มีรายละเอียดตามตารางที่ 2 (Table 2)

Table 2 The level of happy workplace in the domain of workers' happiness

Happy Workplace	Mean	S.D.
Happy People	3.82	0.31
1. Happy Body	3.70	0.29
2. Happy Relax	3.54	0.49
3. Happy Heart	4.05	0.44
4. Happy Soul	4.18	0.41
5. Happy Brain	4.03	0.38
6. Happy Money	3.43	0.33
Happy Home	3.84	0.35
1. Happy Family	3.70	0.37
2. Happy Society	3.97	0.42
Average Happy Workplace	3.82	0.39

อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตโดยวิธี Enter พบว่า มีค่า $F = 328.19$, $df = 41$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ องค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตได้ และสามารถร่วมกันอธิบายองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 95.00 ($R^2 = 0.95$)

อิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตจาก ตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่ส่งอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิต (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด คือ สวัสดิการ (X_{15} ; $B = 0.43$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{14} ; $B = 0.28$) และอายุ งาน 11-15 ปี ($X_6 = -0.04$) ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เป็น $Y = -0.43 + 0.43 X_{15} + 0.28 X_{14} - 0.04X_6$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น $Z_Y = 0.13Z_{X_{15}} + 1.00Z_{X_{14}} - 0.05Z_{X_6}$ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่าง ๆ มีรายละเอียดตามตารางที่ 3 (Table 3)

Table 3 The result multiple regression analysis for forecast

Model	Predicted with raw score		Predicted equation in standard score	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
Constant	-0.43	0.10		-4.20*	0.00
Manager (X ₁)	0.04	0.06	0.03	0.67	0.50
Supervisor (X ₂)	0.02	0.05	0.03	0.41	0.68
Officer (X ₃)	0.03	0.05	0.04	0.48	0.63
Under 5 years of work experience (X ₄)	-0.01	0.02	-0.01	-0.63	0.53
5-10 years of work experience (X ₅)	-0.02	0.02	-0.03	-1.41	0.16
11-15 years of work experience (X ₆)	-0.04	0.02	-0.05	-2.28*	0.02
16-20 years of work experience (X ₇)	-1.468E-05	0.02	0.00	0.00	1.00
Policy and Administration (X ₉)	0.02	0.18	0.00	0.00	1.00
Work itself (X ₁₀)	0.02	0.03	0.02	0.60	0.55
Interpersonal relations (X ₁₁)	0.03	0.02	0.03	1.44	0.15
Career Advancement (X ₁₂)	0.02	0.02	0.03	1.50	0.14
Recognition (X ₁₃)	1.17	0.02	0.04	1.34	0.18
Working condition (X ₁₄)	0.28	0.14	1.00	8.17*	0.00
Salary (X ₁₅)	0.43	0.01	0.13	7.26*	0.00

F = 328.19 **, df = 14 R² = 0.95, R² Adjusted = 0.95, SE = 0.74

Remark * $p < 0.01$, ** $p < 0.05$

อภิปรายผล

1. ระดับองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

องค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า เฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและภาพย่อยด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ทำงานน่ายุ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านที่พบว่า บุคลากรถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่างกันแต่มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจของตนในระดับที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ระดับขององค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับมาก (Tangmala, 2010; Rodtiang, 2007; Fapinyo, 2009; Ouyprasert, 2009; Changtamrong, 2007; Poompanich, 2008) สามารถอภิปรายได้ว่าเนื่องจากในการวัดระดับองค์กรแห่งความสุขตามนิยามที่กำหนดไว้มีงัดในสององค์ประกอบ คือ 1) คนทำงานมีความสุข (สุขภาพดี รู้จักผ่อนคลาย น้ำใจงาม มีคุณธรรม จริยธรรม การหาความรู้ มีเศรษฐกิจที่ดี) และ 2) ที่ทำงานน่ายุ่ (การงานดี สังคมดี) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองด้านดังกล่าวมีความครอบคลุมทั้งคุณลักษณะความรู้สึกรับรู้ การรับรู้ภายในของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งมีอายุงานในระดับหนึ่งกล่าวคือ มีอายุงานมากกว่า 1 ปี ดังนั้น มุมมอง การรับรู้ ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาวะความสุขในการทำงาน สภาพการทำงานที่น่ายุ่ คือพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ภาระงาน และสภาพแวดล้อมและสังคม รวมถึงการปรับตัวให้กับเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรม ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามสามารถทำได้ดีในระดับหนึ่งซึ่งก็จะสะท้อนกลับให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ โดยการตอบแบบสอบถามวิจัยว่าความสุขในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก สอดคล้องกับ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่กำหนดความสุข 8 ประการ แยกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม Petcharat (2011) ได้สรุปไว้ว่า 1) ความสุขทางกาย คือความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกาย และใจ 2) น้ำใจงาม คือ ความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กร 3) ทางสายกลาง คือ การรู้จักผ่อนคลายเป็นการทำงานหรือ การใช้ชีวิต 4) พัฒนาสมอง คือความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ศาสนาและศีลธรรม คือ ความศรัทธาศาสนาและ ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 6) พลอดหนี้ คือ การรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ 2 อย่าง คือ หนี้ที่ควรมีกับ หนี้ที่ไม่ควรมี 7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี คือ ครอบครัวที่เข้มแข็งยอมเป็นครอบครัวที่ อบอุนและมั่นคงความสุขที่ให้กับคนในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือ หลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว 8) ความสุขที่เกิดจากสังคม คือ สังคมดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชนคนทำงาน ที่พักอาศัย

2. อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิต

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระที่ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตโดยวิธี Enter พบว่า มีค่า $F = 328.19$, $df = 41$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายองค์กรแห่งความสุขได้ ร้อยละ 95.00 ($R^2 = 0.95$) อิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิต จากตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่ส่งอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจ อุตสาหกรรมการผลิต (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเรียงลำดับขนาดอิทธิพล จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือสวัสดิการ (X_{15} ; $B = 0.43$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{14} ; $B = 0.28$) และอายุงาน 11-15 ปี ($X_6 = -0.04$) ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเป็น $Y = -0.43 + 0.43 X_{15} + 0.28 X_{14} - 0.04 X_6$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น $Z_Y = 0.13 Z_{X_{15}} + 1.00 Z_{X_{14}} - 0.05 Z_{X_6}$ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน จะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดการวิจัยนั้น กำหนดตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุข ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต แยกเป็นตัวแปร ระดับบุคคล 7 ตัวแปร (ความเป็นผู้จัดการ ความเป็นหัวหน้างาน ความเป็นเจ้าหน้าที่ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี อายุงาน 5-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี อายุงาน 16-20 ปี) ตัวแปรระดับครอบครัว 1 ตัวแปร (สัมพันธภาพใน ครอบครัว) และตัวแปรระดับองค์กร 7 ตัวแปร (นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพ ในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงบางส่วน คือ ตัวแปร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและอายุงาน 11-15 ปี สอดคล้องกับ Rodtiang (2007) ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งทางการบริหารมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่มี ตำแหน่งทางการบริหาร เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชร์ศรีรัก จำกั๊ด จังหวัดเชียงใหม่ ของ Ouyprasert (2009) ซึ่งพบว่าระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อระดับ

ความสุขในการทำงานของพนักงานงานวิจัยของ Tangmala (2010) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาจากงานวิจัยของ Poompanich (2008) เรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ Ketkaew (2008) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด พบว่าพยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัย ของ Fapinyo (2009) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ที่พบว่าระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานสูงกว่า จะมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำกว่า ซึ่งบ่งชี้ได้ว่าตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปร สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะปัจจุบันมีความเหลื่อมล้ำด้านสวัสดิการการทำงานระหว่างงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจกับงานเอกชนเป็นอย่างมาก ผู้ที่รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตจากรัฐมากกว่ายอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรู้สึกมีความสุขกว่าภาคเอกชน ดังนั้นพนักงานของภาคเอกชนย่อมมีความคาดหวังกับหน่วยงานของตนเองเกี่ยวกับสวัสดิการพื้นฐานที่พึงจะได้รับ เช่น บริการรถโดยสาร ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง สำหรับการออกนอกพื้นที่ การเข้าโรงพยาบาลฉุกเฉิน สวัสดิการด้านเงินออม เงินฌาปนกิจ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ หรือประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น เพราะสวัสดิการเหล่านี้จะช่วยลดภาระค่าครองชีพและอำนวยความสะดวกพร้อมทั้งทำให้พนักงานรู้สึกมีหลักประกันและมั่นใจความปลอดภัยในชีวิตมากขึ้นถึงจะน้อยกว่าราชการก็ตาม สวัสดิการเหล่านี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยตรงและโดยอ้อม โดยเฉพาะกับพนักงานที่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลา อย่างเช่นมีอายุงาน 11-15 ปี เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ศึกษาสภาพองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตตามทัศนคติของบุคลากร สรุปผลการวิจัยได้ว่าระดับองค์กรแห่งความสุขด้านคนทำงานมีความสุขและที่ทำงานน่าอยู่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตนั้น สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุข คือสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอายุงาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหาไถ่ใหญ่ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาในการทำวิจัยอย่างลึกซึ้ง อาจารย์หทัยมาศ ขุนจันทร์ ผู้ริเริ่มให้แนวคิดการทำวิจัยในเรื่องดังกล่าวนี้ พร้อมทั้ง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร

ทะเลแปรรูป จังหวัดสงขลา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลและความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยชิ้นนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Changtamrong R. *Factors Effecting of Happiness Organization of Phetchabun Province*. Master of Education (Educational Research and Evaluation), Faculty of Education, Phetchabun Rajabhat University, 2007.
- Cronbach J. *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed, New York: Harper, 1970.
- Fapinyo C. *Happiness at work of employee at Ouality Ceramic Company Limited, Lampang*. Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, 2009.
- Joungtrakul J. *Quality of Work Life*, 2009. Bangkok: BLCI. Available: <http://www.blcigroup.com/backend/work/file/09820221557.pdf>. September 6, 2011.
- Ketkaew P. *The Relationship between Perceptions of Job Characteristics, Adversity Quotient, and Joy at Work of Nurses at Operative Nursing Division: The Case Study in Governmental hospital*. Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology), Faculty of Arts, Thammasat University, 2008.
- Ouyprasert N. *Happiness at Work of Employee at First Drug Company Limited, Chiang Mai Province*. Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University; 2009.
- Petcharat K. *Happy Workplace*. Songkhla: Thaksin University. Available: http://www2.tsu.ac.th/health_sci/page3.php?ids=580&mid=131&seid=532. Accessed September 6, 2011.
- Poompanich A. *Happiness at Work Index of the Personnel of the Office of the Rector Thammasat University*. Master of Social Work Program, Faculty of Social Administration, Thammasat University, 2008.
- Pukhalanan S. Happy Workplace. *People Magazine*, 2008; 29(1): 10-16.
- Rodtiang N. *Factors Influence on Happiness at Work Among Personnel in North-Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health*. Master of Science (Public Health), Faculty of Science. Mahidol University, 2007.
- Tangmala P. *Happiness at work of employees at Central Maintenance Department Mae Moh Power Plant, Lampang Province*. Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, 2010.
- Teerakananta S. *Research Methods in Social Science: A guide of practice*. Bangkok: Chulalongkorn University, 2003.
- Thai Health Promotion Foundation. *Happy Workplace 8 Guidelines*. Bangkok: n.p., 2009.