

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปร
คั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
The Influence of Quality of Working Life and Job Satisfaction as the
Mediator Linked between Work Motivation and Happiness of
Employees of Companies in Synthetic Fabric Business
Group in Pluak Daeng District, Rayong Province

¹สุกัญญา นันทะจันทร์, ²สุมาลี รามานุส และ ³ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Sukanya Nantajan, ²Sumalee Ramanust, and ³Thanyanan Boonyoo

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹ Graduate Student in Master of Business Administration,

Program in Business Administration, Southeast Asia University

^{2,3} Lecturer, Master of Business Administration Program,

Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail address: S6241020004@sau.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์แห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44, 3.43, 3.54 และ 3.48 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.798, 0.740, 0.720 และ 0.762 ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.134, 0.281 และ 0.526 ตามลำดับ และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเท่ากับ 0.656 3) แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจ

ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.826 และ 0.789 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความพึงพอใจในการทำงาน; ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the levels of job motivation, quality of working life, work satisfaction, and work happiness, 2) the quality of working life as the mediator linked between the work motivation and work happiness 3) the job satisfaction as the mediator linked between the work motivation and work happiness. The samples used in the research were 100 employees in the synthetic fabric business group in Pluak Daeng District, Rayong Province. The research tools used in this study were questionnaires. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis by using Smart PLS 3.0 program. As results, it was found that 1) Overalls of job motivation, quality of working life, work satisfaction, and work happiness were at a high level with an average value of 3.44, 3.43, 3.54 and 3.48 respectively, and standard deviation; 0.798, 0.740, 0.720 and 0.762 respectively, 2) the factors job motivation, quality of working life, and work satisfaction have directly influencing work happiness were 0.134, 0.281 and 0.526 respectively, job motivation indirectly influenced work happiness was 0.656, 3) job motivation have directly influencing work satisfaction and quality of working life were 0.826 and 0.789. the results of this research shown that quality of working life and work satisfaction are the mediator linked between the work motivation and work happiness.

Keywords: Work motivation; Quality of working life; Job satisfaction, Work happiness

บทนำ

อุตสาหกรรมสิ่งทอของไทย ถือเป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรมที่น่าจับตามองและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในหลายปีที่ผ่านมา และมีการส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ ในโซนอาเซียน ซึ่งคิดเป็น 3% ของการส่งออกทั้งหมดของไทย อุตสาหกรรมสิ่งทอใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมีส่วนช่วยในกระบวนการต่าง ๆ ‘นอนวูฟเวน’ (Nonwovens) เกิดจากผ้าที่ขึ้นรูปจากเส้นใยโดยตรงที่ไม่ได้มีการถักหรือทอ ทำให้ลดระยะเวลากระบวนการผลิตให้สั้นลงสามารถทำการผลิตได้ในปริมาณมากยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับสิ่งทอทั่วไป (Diener, 2003) ประกอบกับคุณสมบัติพิเศษที่สามารถกันไฟ ต่อด้านเชื้อแบคทีเรียได้ ทำให้นิยมใช้นอนวูฟเวนในอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ การแพทย์ บรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ก็มีการใช้งานอย่างแพร่หลาย คาดการณ์ว่าในอนาคตอันใกล้จะมีการประยุกต์ใช้มากยิ่งขึ้น ประเทศไทยได้รับการสนับสนุนเงินทุกจากรัฐบาลในการลงทุนซึ่งมีนโยบายสนับสนุนในการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกลุ่มธุรกิจนอนวูฟเวนเป็นเวลา 3 ปี พร้อมกับการยกเว้นอากรนำเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบผลิตเพื่อส่งออก และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ การสนับสนุน

เชิงให้ความรู้ในการประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 4,829 โรงงาน คนงานประมาณ 460,000 คน และมีเงินลงทุน 205,600 ล้านบาท ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องสงครามหรือมาตรการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่าง ๆ สถานการณ์เศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและของประเทศคู่ค้าสำคัญ อาทิ สหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา และจีน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาตั้งแต่ปลายปี 2562 ที่ได้ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในทุกอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบทำให้ความต้องการหรือพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป เช่นการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต มีการใช้ผลิตภัณฑ์ป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อโรคหรือมลภาวะคุกคาม การปรับพฤติกรรมในการเว้นระยะห่างทางสังคม จึงเริ่มหันมาซื้อของออนไลน์มากขึ้นส่งผลกระทบต่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคเพื่อปรับตัวและพลิกวิกฤตเป็นโอกาสให้สามารถดำรงอยู่รอดต่อไปได้ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2564)

บริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบธุรกิจผลิตผ่านอนุพเวทที่ใช้สำหรับ ดูแลส่วนบุคคล ผลิตภัณฑ์ดูแลผู้สูงอายุ ผลิตภัณฑ์สำหรับผู้สูงอายุ วัสดุสำหรับเช็ดทำความสะอาดอุปกรณ์การแพทย์ ชุดผ่าตัดแพทย์ และหน้ากากอนามัยป้องกันฝุ่นละออง การเติบโตของตลาดได้รับแรงหนุนจากความต้องการผลิตภัณฑ์สุขอนามัยที่เพิ่มขึ้นในช่วงสถานการณ์ COVID-19 และการเพิ่มจำนวนของทารกในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกคาดว่าจะทำให้ความต้องการผ้าอ้อมสำเร็จรูปเพิ่มขึ้นในอนาคต ปัจจุบันราคาที่สูงขึ้นของผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปส่งผลมาจากต้นทุนวัตถุดิบที่สูง คาดว่าจะขัดขวางการเติบโตของตลาดในช่วงคาดการณ์ รวมไปถึงการมีบริษัทคู่แข่งเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ และสามารถรองรับความต้องการของตลาดที่มีแนวโน้มที่สูงขึ้น การที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น บริษัทต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรซึ่งในการดำเนินธุรกิจของบริษัทผ้าใยสังเคราะห์นั้น ส่วนใหญ่จะใช้บุคลากรเป็นกำลังสำคัญหลักในการควบคุมการผลิต เนื่องจากเครื่องจักรทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้พนักงานต้องทำงานต่อเนื่อง 12 ชั่วโมงต่อวันต่อกะ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีปัจจัยจูงใจใดบ้างที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มศักยภาพของพนักงานและองค์กร มีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน การส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิต

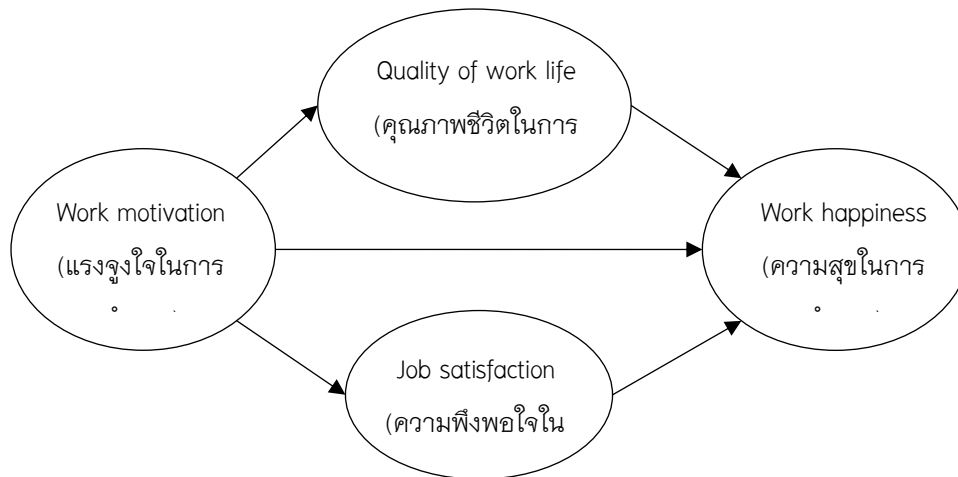
การทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน (วรัณธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสูง ย่อมส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงตามไปด้วย สร้างขวัญและกำลังใจด้วยความสำเร็จของงานทำให้การทำงานมีความสุขปฏิบัติงานด้วยใจ (ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ, 2557; Smith et al., 1969) ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันบริษัทกำลังประสบปัญหาพนักงานมีสถิติการลา การขาดงาน การมาสาย และอัตราการลาออกของพนักงานสูงขึ้น จากสถิติในปี 2563 พบว่ามีพนักงานลาพักร้อน 1,477.5 วัน ลาป่วย 449.5 วัน ลากิจ 66 วัน ลาอื่น ๆ 205 วัน ขาดงาน 16 วัน และลาออกจำนวน 55 คน (หน่วยงานทรัพยากรบุคคลบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง) ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อบริษัทเป็นอย่างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ที่นำไปสู่ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การปรับปรุง และการนำแนวคิดมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อองค์กร รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจ หุ่่มเททั้งพลังกายและพลังใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่
ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท
ในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ
พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 213 คน
โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล (2553) ใช้การสุ่มตัวอย่าง
แบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิ (Stratified
Random Sampling) โดยสามารถแสดงได้ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มย่อย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ฝ่ายงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายคลังสินค้า	62	29
2. ฝ่ายผลิต	102	48
3. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	34	16
4. ฝ่ายวิศวกรรม	15	7
รวม	213	100

สำหรับการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยบทความนี้ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 0.7-1 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับคนที่ไม่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .876 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .871 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .859 และปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .840

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ซึ่งผู้วิจัยเป็นพนักงานของบริษัทในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกระทำในระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2564 ได้แบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ มีอัตราตอบกลับร้อยละ 100

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert' Scale (1932)

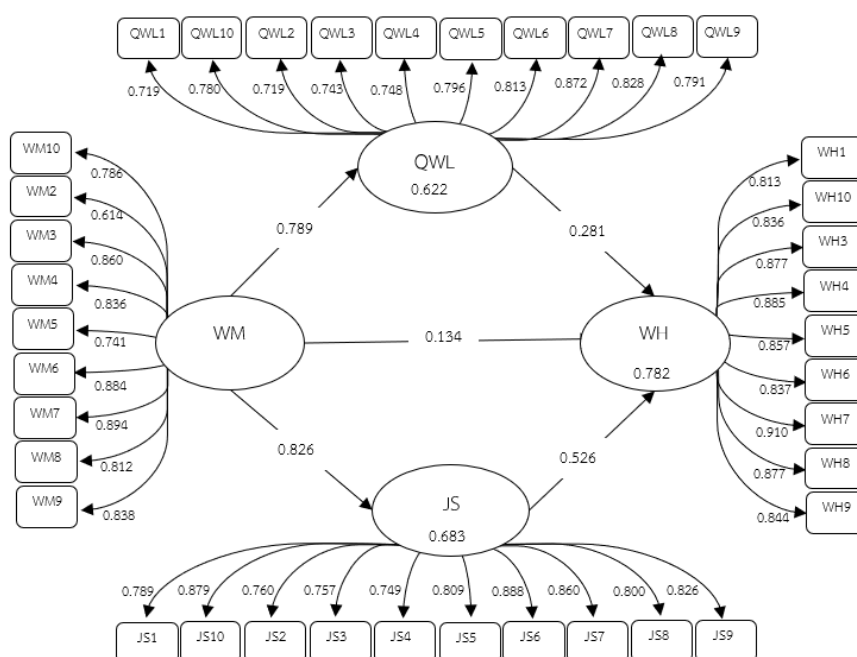
3. สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับ ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 100 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (WM) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) และความสุขในการทำงาน (WH) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44, 3.43, 3.54 และ 3.48 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.798, 0.740, 0.720 และ 0.762 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และผลการทดสอบ สมมติฐาน โดยผลเป็นวิเคราะห์ดังรูปภาพที่ 2 และตารางที่ 1



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างที่มีอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน
ที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท
ในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R²)	อิทธิพล (Effect)	WM	QWL	JS
ความสุขในการทำงาน (WH)	0.782	DE	0.134	0.281	0.526
		IE	0.656	0.000	0.000
		TE	0.790	0.281	0.526
ความพึงพอใจในการทำงาน (JS)	0.683	DE	0.826	N/A	0.000
		IE	0.000	N/A	0.000
		TE	0.826	N/A	0.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	0.622	DE	0.789	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.789	0.000	N/A

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

จากตารางที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน (WH) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (WM) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.134, 0.281 และ 0.526 ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน (WM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน (WH) โดยมีค่าเท่ากับ 0.656 (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JS) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (WM) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.826 (3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (WM) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.789

4. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจะเป็นการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้อย่างตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H ₁ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.789***	14.219	สนับสนุน
H ₂ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.134	1.140	ไม่สนับสนุน
H ₃ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.826***	24.921	สนับสนุน
H ₄ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.281**	2.534	สนับสนุน
H ₅ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.526***	4.854	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$

** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$

*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 14.219 (2) แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.140 (3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 24.921 (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.534 (5) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 4.854

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน	0.385	0.108	0.211	0.628
H7 ความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน	0.564	0.099	0.383	0.769

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.211 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.628 (2) ความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.383 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.769

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.789 เนื่องจากมีแรงจูงใจทางด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ขวัญและกำลังใจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน การได้รับการตอบสนองความต้องการของพนักงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งเป็นการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการ

ทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ ทางด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจาก มีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ดังนั้นจากการวิจัยการที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีทำให้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.134 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้แสดงให้เห็นว่าการมีแรงจูงใจในการทำงานมากไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมาก มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีความสุขด้านเพื่อนคลาไคล รู้สึกอยากทำงาน มีความสบายใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความมั่นใจในงานที่ทำ ซึ่งให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ผลการศึกษาพบว่ามีบางด้านที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ด้านสุขภาพดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านการเงินดี ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะเห็นได้ว่าการที่พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นคนกระตือรือร้น ชอบเรียนรู้และเป็นคนที่มีวินัยในการใช้เงิน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แต่พนักงานที่บริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการผ่อนคลาย มีน้ำใจ สร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และพนักงานที่มีความสบายใจในที่ทำงานมีความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กรมีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.826 แรงจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อตอบสนองความต้องการ เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของพนักงานในทางบวก ความสุขของพนักงานอันเกิดจากการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย นาคดี (2557) จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ 2) ด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านผู้บังคับบัญชา 4) ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และ 5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นในการดำรงชีวิต และการครองชีพ ดังนั้นเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว สิ่งทีบุคลากรต้องได้รับเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.281 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน รักในงานที่ทำ มีความสุข เมื่อทำงานสำเร็จ มีการแสดงออกโดยการยิ้ม การหัวเราะ ตลอดจนเกิดความสนุกสนานในการทำงาน ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง โดยคนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้เพียงประการเดียวแต่ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยตัวแปรอิสระคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบและยอมรับสมมุติฐานว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตของพนักงานมีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงตามไปด้วย ทำให้เกิดความรักในอาชีพของตนรวมถึงองค์กรที่สังกัดอยู่ ทำงานกับบริษัทได้ยาวนานขึ้นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยาน์ น้อยคำลือ (2557) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงตามไปด้วย เพราะการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจมากทั้งภายในและภายนอกมีผลตอบแทนที่เหมาะสม ค่ำค่า มีสวัสดิการในการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งงานที่เหมาะสม

และยุติธรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจด้วยความสำเร็จของงานทำให้การทำงานมีความสุขปฏิบัติงานด้วยใจ

3. ปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.526 ความพึงพอใจของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และการดำเนินชีวิตในประจำวัน ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรอย่างถึงที่สุด ทำให้รับรู้ได้ถึงการมีความสุขในการทำงาน จนเกิดเป็นความสมดุลในชีวิตที่จะส่งผลต่อ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความริ้นรมย์ในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร การพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีความรับผิดชอบในงานทำให้ผลลัพธ์ของงานไปในทิศทางบวก รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ มีแรงขับและแรงผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น สามารถทำงานได้เป็นเวลานาน มีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจในการทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ขวัญฤทัย นาคดี (2557) ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกัน ในองค์กร การพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดผลลัพธ์ของงานไปในทิศทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตก็ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน รวมถึงความรักในงานที่ตนเองทำ รู้สึกรักและผูกพันกับงาน สนุกเมื่อได้ปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกทางบวกกับงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพงานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่เราารู้สึกมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือน รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากความสามารถของตนเองก็จะยิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและจะส่งผลต่อความสุขในงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสม พนักงานพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน แต่ทางด้านสวัสดิการและผลตอบแทน องค์การควรพิจารณา นโยบายสร้างทิศทางความก้าวหน้าในอาชีพ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานและองค์กร และปรับปรุงสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน และต้องคำนึงถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้หัวหน้างานพิจารณาการมอบหมายงานตามความเหมาะสม เพื่อให้ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เข้าใจและมีความสุขในการพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่การปฏิบัติงานอาจส่งผลการดำเนินชีวิตของพนักงานเนื่องจากบริษัทมีการผลิตงานต่อเนื่องหลายชั่วโมง อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน และก่อให้เกิดความเครียด ผู้บริหารควรพิจารณา เพิ่มเวลาในการพักผ่อนเพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน เพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานเช่น การทำประกันสุขภาพให้กับพนักงานและครอบครัว เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานรู้สึกว่งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ดีกว่างานอื่น ๆ มีความพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นด้วยตัวเอง มีความสุขในงานที่ทำ และพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ แต่ควรเพิ่มโอกาสทางด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความท้าทาย อยากพัฒนาตน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

4) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานชอบและมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรทำและสนับสนุนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อลด

การเบื่อหน่ายหรือไม่สบายใจกับงานที่ทำ เมื่อพนักงานมีความสุข เพลิดเพลินกับงานที่ทำ การทำงานของพนักงานก็จะมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลที่ดีให้กับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาโดยศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับหน่วยงานอื่นในระนาบเดียวกัน เช่น ผู้ผลิตสินค้าจากผลิตภัณฑ์ผ้าใยสังเคราะห์ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ และเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการภายในองค์กรต่อไป

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานใดบ้างที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤทัย นาคดี. (2557). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา* สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* ะยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน Partial Least Square Path Modeling (PLS Path Modeling)*. ใน การประชุมวิชาการสถิติและสถิติประยุกต์ครั้งที่ 11 ประจำปี 2553 มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณธร ทรงแยรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2564). *ข้อมูลจากสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.oie.go.th>.

Diener, E. (2003). *Frequently asked questions (FAQ'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction)*. Retrieved July 25, 2021, from <https://www.psych.uiuc.edu/neddiener/fag.html>.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.