

ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน
การทำงานของพนักงานในสถานประกอบการกิจการเกี่ยวกับ
การตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง
The Correlation of Structural Equation Model of Factors Affecting
Happiness at Work of Employees in Business Establishment
of Slitting Non-Woven Fabrics, Rayong Province

กัลยาณี เกษศิลา¹ ธัญนันท์ บุญอยู่² สุมาลี รามานุส³

Kanlayanee Ketsila, Thanyanan Boonyoo, Sumalee Ramanust

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถานประกอบการกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.361 และ 0.527 ตามลำดับ 2) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานมีค่าเท่ากับ 0.202 และ 3) การเห็นคุณค่าในตนเองอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ 0.709

คำสำคัญ (Keywords): การเห็นคุณค่าในตนเอง; ความผูกพันในงาน; ความพึงพอใจในงาน; ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to explore the correlation of structural equation model of self-esteem, work commitment, job satisfaction and happiness in the work of employees in the workplace of slitting non-woven fabrics, Rayong

Received: 2021-08-25 Revised: 2021-09-08 Accepted: 2021-09-11

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Business Administration, Graduate School, Southeast Asia University. Corresponding Author e-mail: kanlayanee.ph@gmail.com

^{2,3} บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Graduate School, Southeast Asia University.

province. The samples used in the research were 100 employees in an enterprise about slitting non-woven fabrics, Rayong province. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in the research is the frequency, percentage, mean, standard deviation and structural equation model (SEM) analysis using Smart PLS 3.0 program. As results of the study, it was found that 1) the job commitment and job satisfaction directly influenced on the happiness at work with the values of 0.069, 0.361, and 0.527, respectively, 2) the self-esteem directly influenced on the job satisfaction with the values of 0.202, and 3) the self-esteem directly influenced on the job engagement with the values of 0.709.

Keywords: Self-esteem; Work Engagement; Job Satisfaction; Work Happiness

บทนำ (Introduction)

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานทุกระดับ โดยพนักงานทุกคนในองค์กรล้วนปรารถนาที่จะมีความสุขในการทำงาน เพราะงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตในทุก ๆ วัน ในแต่ละวันพนักงานอยู่กับงานมากกว่าคนในครอบครัว พนักงานที่มีความสุขในการทำงานก็จะก่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการค้าให้กับองค์กรในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) ทั้งยังส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมีความสุขไปด้วย การทำงานอย่างมีความสุขจะเป็นสภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังทำงานอยู่และผลที่ออกมามีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้นจะเต็มไปด้วยความรู้สึกชื่นชม ความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีอาการวิตกกังวล หรือความกังวลใจใด ๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัวตลอดเวลาสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง และรู้สึกว่าชีวิตชีวาในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างยั่งยืน (โยชิคา กฤตพรพินิต, 2557)

สถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง เป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่สามารถดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลายาวนาน ปัจจุบันเมื่อองค์กรมีการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ มีการเติบโตของธุรกิจ และเนื่องด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 เกิดการระบาด ทำให้องค์กรต้องรับมือกับความต้องการของตลาดที่ต้องการใช้ผ้าใยสังเคราะห์ในการผลิตหน้ากากอนามัย ทำให้องค์กรต้องเพิ่มกำลังการผลิตให้มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด การเพิ่มจำนวนคนในองค์กรก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ปกติการจ้างพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร จะมีได้พิจารณาเฉพาะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่จะจ้างบุคคลที่มีพื้นฐานนิสัยใจคอเฉพาะที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้คนที่มี

ความคิดใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ เข้ามาทำงานด้วย อาจทำให้องค์กรเกิดการปรับตัว หรืออุดรอยรั่วของข้อบกพร่องต่างๆ ได้ ขณะเดียวกันบุคคลส่วนใหญ่ก็มีได้มีเป้าหมายในชีวิตว่าจะทำงานให้กับองค์กรเพียงด้านเดียวเท่านั้น แต่จะทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและจุนเจือครอบครัว สิ่งเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบกิจการมีพนักงานรุ่นเก่าแก่ยังคงทำงานอยู่ แต่จำเป็นต้องรับพนักงานใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น เพื่อบริหารจัดการกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากต้องการเพิ่มกำลังการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และต้องการลดการสูญเสียจากการทำงานที่ผิดพลาดเนื่องจากพนักงานต้องทำงานวันละ 12 ชั่วโมง อาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและเกิดอุบัติเหตุขึ้น พนักงานที่อยู่มาก่อนนั้นอาจจะไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง จึงทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่ไม่เกิดความสุขในการทำงานที่แท้จริง (Sangtian, Boonyoo & Piriyaakal, 2019) องค์กรได้มีนโยบายมุ่งเน้นให้พนักงานภายในองค์กรมีความสุขในการทำงาน แต่การที่จะสร้างความสุขในการทำงานได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองที่เป็นความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ อันเกี่ยวกับงานให้สำเร็จได้ (เบญจมาภรณ์ แสงโสฬส, 2560) โดยการทำงานให้สำเร็จได้นั้นต้องก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่เป็นทัศนคติเชิงบวก เป็นอารมณ์ด้านบวกต่องานที่ทำ ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความทุ่มเท ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน จนทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (จิราพร ระโหฐาน, 2559) หากบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้ ทำให้ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ก็จะทำให้ไม่เกิดความร่วมมือระหว่างกันในการทำงาน เกิดความขัดแย้งกันได้ง่าย การดำเนินการขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนบั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดภาวะความเครียดและความกดดันได้ง่าย และส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน เมื่อพนักงานสุขภาพจิตไม่ดีก็จะส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยต่อสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงาน ทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดรอนผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดรอนผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการมุ่งเน้นในการสร้างให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันในงานที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้เกิดความสุขในการ

ทำงาน ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะให้พนักงานทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 (H1) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 (H5) ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 138 คน (สถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมณตรี พิริยะกุล (2553, หน้า 2) โดยได้กำหนดวิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย ซึ่งได้มีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังตารางที่ 1

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

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง

ฝ่ายงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายสำนักงาน	35	25
3. ฝ่ายผลิต	46	34
4. ฝ่ายคลังสินค้า	57	41
รวม	138	100

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในการประเมินการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของอังคาร อยู่ลือ (2560) มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจการจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.174-0.568 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.771 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามในการประเมินความผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบวัดความผูกพันในงานของสยาม ประเสริฐกุล (2560) มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจการจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.242-0.716 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.818 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามในการประเมินความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของสุวิสา พลายแก้ว (2560) มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจการจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.124-0.609 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.716 ส่วนที่ 5 แบบสอบถามในการความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบวัดความสุขในการทำงานของกิงดาว เหมือนเสน (2557) มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจการจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.064-0.777 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.736

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ถึงสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง จำนวน 100 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

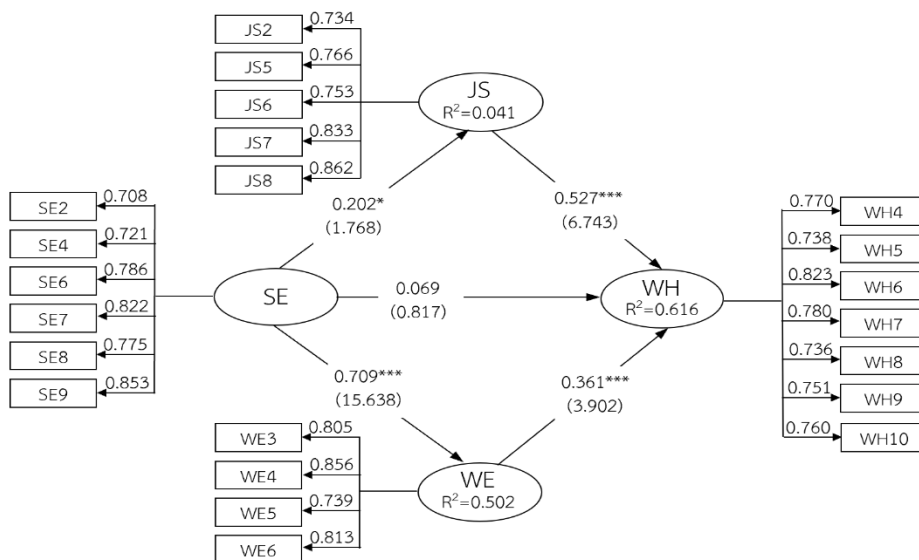
การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการตัดรอนผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความสุขในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และ 3) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับการตัดรอนผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง จำนวน 100 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มีสถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69 มีระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีงานที่รับผิดชอบในฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55

2. ผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับการตัดรอนผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.611 มีระดับความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.606 มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.606 และมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.644

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง โดยผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เส้นทางความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของ 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน (WH) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) ความพึงพอใจในงาน (JS) และ ความผูกพันในงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WH) มีค่าเท่ากับ 0.069, 0.527 และ 0.361 ตามลำดับ ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน (WH) โดยมีค่าเท่ากับ 0.362 2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันในงาน (WE) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) อิทธิพลต่อความผูกพันในงาน (WE) มีค่าเท่ากับ 0.709 และ 3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (SE) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.202

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษารูปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	0.202*	1.768	สนับสนุน
H2 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน	0.709***	15.638	สนับสนุน
H3 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.069	0.817	ไม่สนับสนุน
H4 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.527***	6.743	สนับสนุน
H5 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.361***	3.902	สนับสนุน

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.768 และ 15.638 ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 0.817 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 6.743 และ 3) ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 3.902

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงาน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานอาจทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง แต่ไม่สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ แต่ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานจะเป็นความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าจะตนเองสบายใจและคิดจะอยู่กับองค์กรด้วยความผูกพัน จึงส่งผลพนักงานเกิดความสุขในการทำงานและสามารถทำงานด้วยความเพลิดเพลินจนรู้สึกว่าการผ่านไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการศึกษาของ Rotich (2016) พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีความเชื่อมโยงกันระหว่างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันในงานที่ทำให้บุคคลทุ่มเทในงานและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน (Sangtian, Boonyoo & Piriyaakal, 2019) เช่นเดียวกับการศึกษาของณัฐพงศ์ พุ่มงาม (2560) พบว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเองจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงานเพิ่มมากขึ้น และการศึกษาของจิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ก็พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงาน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานที่ทำให้เกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จนนำไปสู่ความสุขในงานของพนักงานที่ดีได้เช่นกัน (เบญจมี ภัทร์ แสงโสฬส, 2560)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงาน ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการคัดกรองฝ่ายสายเคเบิ้ล จังหวัดระยอง และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการสร้างความรักและความผูกพันระหว่างทีมในองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกรักและผูกพันในงานมากที่สุด ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน หัวหน้างานและลูกน้อง ซึ่งเมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะส่งผลต่อความภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร โดยอาจจัดให้มีการประชุมระหว่างหัวหน้างานและลูกทีม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อลดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีม ซึ่งการได้พูดคุยในทีมเป็นการส่วนตัวอาจช่วยลดแรงกดดันในการทำงานได้ที่อาจส่งผลให้เกิดความสับสนในการทำงาน หรืออาจจัดให้มีการประชุมปรึกษากับลูกทีมของตนเองเพื่อช่วยให้สามารถเข้าถึงลูกทีมของตนเอง เพราะหัวหน้างานจะมีความใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด การเข้าไปให้ความช่วยเหลือสนับสนุนหรือรับฟังปัญหาจากพนักงานก็จะช่วยลดความหวาดกลัวอุปสรรคการทำงานที่เข้ามาได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยแยกระดับตำแหน่งงาน เพื่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับตำแหน่งงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากผลการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ พนักงานไม่กล้าเผชิญอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ค่าออกมาน้อย จึงควรนำมาศึกษาในครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิงดาว เหมือนเสน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่: การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราพร ระโหฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพระดับพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 13(2), 24-34.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ณัฐพงศ์ พุ่มงาม. (2560). ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนายทหารชั้นประทวนในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 11(2), 191-207.
- เบญจมาภรณ์ แสงโสฬส. (2560). การปรับตัวของนักศึกษาระบบทวิภาคีในบริษัท แพรนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองที่น้อยที่สุดบางส่วน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โยชิตา กฤตพรพิณิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท อีรชย์ไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถานประกอบการกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง. (2564) ข้อมูลพนักงานในสถานประกอบการกิจการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์. ระยอง: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารงานทั่วไป.
- สยาม ประเสริฐกุล. (2560). อิทธิพลของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทด้วยตนเอง ความผูกพันในงาน และความยุติธรรมในองค์การในฐานะปัจจัยกำกับที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการมีแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนกับผลการปฏิบัติงาน. ดุษฎีบัณฑิตบริหารธุรกิจ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุวิสา พลายแก้ว. (2560). อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยา และความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. ดุษฎีบัณฑิตบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อังคาร อยู่ลือ. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ไม่มีสัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Rotich, R. K. (2016). The impact of organizational-based self-esteem on work engagement among state corporation employees in Kenya. *European Journal of Business and Management*. 8(15), 114-124.
- Sangtian, W., Boonyoo, T., & Piriyaikal, M. (2019). *Effects of psychological efficacy and job involvement toward the job performance of state enterprise bank employees in Bangkok*. Bangkok: Suan Sunadha Rajabhat University.

