



ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ
Relationship between Happiness and Job Performance
of Employees of Companies Listed in the Market
for Alternative Investment (MAI)

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล¹
อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า²
จรัญญา ปานเจริญ³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรคือ พนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ โดยใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 402 ตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ส่วนสถิติเชิงอนุมานผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อยืนยันความเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมของตัวแปร นอกจากนั้นทำการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS 16 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน 3) ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผลการปฏิบัติงาน ตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ

¹นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรบริหารธุรกิจศึกษานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Abstract

The Objective of the study entitled "Relationship between Happiness and Job Performance of Employees of Companies Listed in the Market for Alternative Investment (MAI)" was to study the Relationship between Human Resource Management Practices, Transformation Leadership, Happiness and Job Performance of Employees. The questionnaire was utilized as a research instrument for 402 employees who were the sample of the study. Structural Equation Model (SEM) by AMOS 16 was used to analyze the data. It was found from the study that: 1. Human Resource Management Practices had direct influence on Happiness of employees. 2. Transformation Leadership had direct influence on Happiness of employees. 3. Human Resource Management Practices had an indirect influence on Job performance of employees. 4. Transformation Leadership had an indirect influence on Job performance of employees. And 5. The happiness of employees had direct influence on Job performance of employees.

Keywords : Happiness, Human Resource Management Practices, Transformation Leadership Style, Job Performance, Market for Alternative Investment

บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นสภาพที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงกลายเป็นเรื่องสำคัญขององค์กรต่างๆในปัจจุบันที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การขยายฐานลูกค้า การปรับปรุงเครื่องจักรต่างๆหรือการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรก็ตามความยากง่ายของการเปลี่ยนแปลงมีปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่มีความซับซ้อนและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงในองค์กรแต่ละครั้งมักจะก่อให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลแก่พนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น ผลผลิตที่ตกต่ำ เกิดการขาดงาน ลางาน เกิดความเครียดในการทำงาน เกิดอุบัติเหตุในการทำงานและเกิดโรคจากการทำงานได้

การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น องค์กรจำเป็นต้องตระหนักและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ในการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อป้องกันและลดปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องจากการที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าการสร้างความสุขในการทำงานส่งผลต่อการลดลงของความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน รวมถึงการสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในการทำงาน ตลอดจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Nittaya Wongtada & Gillian. 2007, p. 161) นอกจากนี้แล้วความสุขในการทำงานยังทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรและช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการ

ที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ รวมถึงการเสริมสร้างความสบายใจ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยด้วย (Cascio, 1995, pp. 27-28) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนปรารถนาอย่างมาก ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานย่อมเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Gong, Law, Chang, & Xin, 2009) รวมถึงความสุขในการทำงานยังส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร (Jackson & Schuler, 1995) และความพึงพอใจของลูกจ้าง รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องด้วย (Dietz, 2000)

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ให้เกิดความสุขในการทำงานจำเป็นต้องขับเคลื่อนโดยมุ่งพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานความเข้าใจและความพึงพอใจในการทำงานของทั้งองค์กรและพนักงาน (อำพล กิตติอำพน, 2552, หน้า 7) ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงานในองค์กรซึ่งก็คือความสุขในการทำงานนั่นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงานในองค์กรเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาแล้ว ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีบทบาทต่อความสุขทางจิตใจ (Gilbreath, 2001) และความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร (Kuoppala, Lamminpää, Liira, & Vaino, 2008) รวมถึงผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานในองค์กร (Walsh, 2009) แต่การศึกษาที่ผ่านมาในอดีตไม่ได้ทำการศึกษาที่เชื่อมโยงกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประเด็นด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในปัจจุบันการสร้างความสุขในที่ทำงานได้รับความสนใจอย่างมากโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลในองค์กรนับเป็นแนวโน้มที่ดีของการปรับปรุงมาตรฐานในการทำงานโดยการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นการตื่นตัวในการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง รวมทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจและมีการจัดทำโครงการในการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน ผู้วิจัยคาดว่าพนักงานที่ทำงานอย่างมีความสุขน่าจะก่อให้เกิดผลผลิตที่ดีต่อองค์กร ซึ่งมีงานวิจัยหลายงานที่ทำการศึกษาแต่ขาดผลสรุปชัดเจน ดังนั้นจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษางานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาสนับสนุนในการดำเนินนโยบายระดับประเทศในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความรักในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการศึกษา ออกเป็น 3 ด้านคือขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านเนื้อหา และขอบเขตด้านเวลา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานขององค์การธุรกิจทั้ง 66 บริษัทข้างต้นที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 20,596 คนข้อมูลจาก (MAI, 2554) สาเหตุการเลือกประชากรดังกล่าว เนื่องจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ซึ่งเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีพลวัตรของการเปลี่ยนแปลงได้ศึกษาองค์การขนาดใหญ่ กล่าวคือ มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้ศึกษาองค์การขนาดใหญ่ นอกจากนี้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเอื้อโอกาสให้พนักงานมีความใกล้ชิด กับผู้บริหารหรือผู้นำของตน ซึ่งพนักงานสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้นำได้ชัดเจนมากกว่า องค์การขนาดใหญ่ จึงเหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้เพราะการศึกษาค้นคว้านี้มีการศึกษาตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับผู้นำคือรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาบริษัทในตลาด เอ็ม เอ ไอ มาเป็นตัวแทนในการศึกษาค้นคว้านี้

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นศึกษาเนื้อหาด้าน 1) ข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 3) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความสุขของพนักงาน และ 4) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม 2554 ถึง

เดือนตุลาคม 2554

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานขององค์การธุรกิจทั้ง 66 บริษัทข้างต้นที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 20,596 คน (MAI, 2554) ใช้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 402 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มธุรกิจการผลิตและกลุ่มธุรกิจบริการซึ่งได้มีการแบ่งชั้นภูมิไว้ตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยใช้เกณฑ์ความหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ในการจำแนกกลุ่มธุรกิจการผลิตและกลุ่มธุรกิจบริการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2553)

ขั้นที่ 2 จากประชากรที่จำแนก ตามขั้นที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบตัวอย่างของแต่ละกลุ่มธุรกิจ

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ โดยเรียงตามรายชื่อพนักงานที่ผู้บริหารระดับสูงมอบหมายให้เลขานุการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละบริษัทช่วยดำเนินการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หลังจากนั้นทำการติดตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 402 ฉบับคิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 80 และดำเนินการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หลังจากนั้น

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมของตัวแปรที่วัดได้ของตัวแปรแฝง (Construct Validity) ต่อจากนั้นทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรม AMOS 16 รวมถึงใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบจำลอง และตรวจสอบความมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 4) ความสุขในการทำงาน 5) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 6) อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลร่วมต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 7) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 402 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 274 คน เพศชายจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และ 31.8 ตามลำดับ มีช่วงอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.8 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 63.7 ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับพนักงานคิดเป็นร้อยละ 65.2 และส่วนน้อยอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 2.5 และระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร อยู่ในช่วง 2-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.1

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ได้ปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีการปฏิบัติบ่อยครั้งเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยในเรื่องดังต่อไปนี้คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือกในระดับบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.63$) และรองลงมาคือ การให้ความมั่นคงแก่พนักงาน ($\bar{x} = 3.34$) ส่วนข้อปฏิบัติที่เป็นบางครั้งได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.33$) การลาออกของพนักงานและการพ้นจากงาน ($\bar{x} = 3.28$) การฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 3.25$) การดำรงรักษาพนักงาน ($\bar{x} = 2.98$) และการให้ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจ ($\bar{x} = 2.97$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ผู้บริหารบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ได้ใช้โดย มีการปฏิบัติในระดับบางครั้งเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยในเรื่องดังต่อไปนี้คือผู้บริหารใช้รูปแบบการดูแลมากที่สุด ($\bar{x} = 3.28$) รองลงมาคือการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.26$) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x} = 3.13$) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 3.05$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ถูกนำมาสรุปโดยแยกเป็นเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ พบว่า พนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีระดับความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$) มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$) ส่วนความสุขของพนักงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{x} = 3.69$)

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

พนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับ

บัญชาอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 2.89$) ส่วนปัจจัยด้านผล
การปฏิบัติงานของพนักงานในเรื่องอัตราการขึ้นเงิน
เดือนพบว่า บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มี
ระดับอัตราการขึ้นเงินเดือนในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.31$)

(1-4%)
ตอนที่ 6 อิทธิพลทางตรง(DE) อิทธิพลทาง
อ้อม (IE) และอิทธิพลร่วม(TE)ต่อความสุขในการ
ทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 1

อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลร่วมต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน

| ปัจจัย | HRMP | | | TLS | | | H | | |
|--------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE |
| TLS | .79 | - | .79 | - | - | - | - | - | - |
| H | .42 | .29 | .71 | .37 | - | .37 | - | - | - |
| JP | - | .44 | .44 | - | .22 | .22 | .61 | - | .61 |

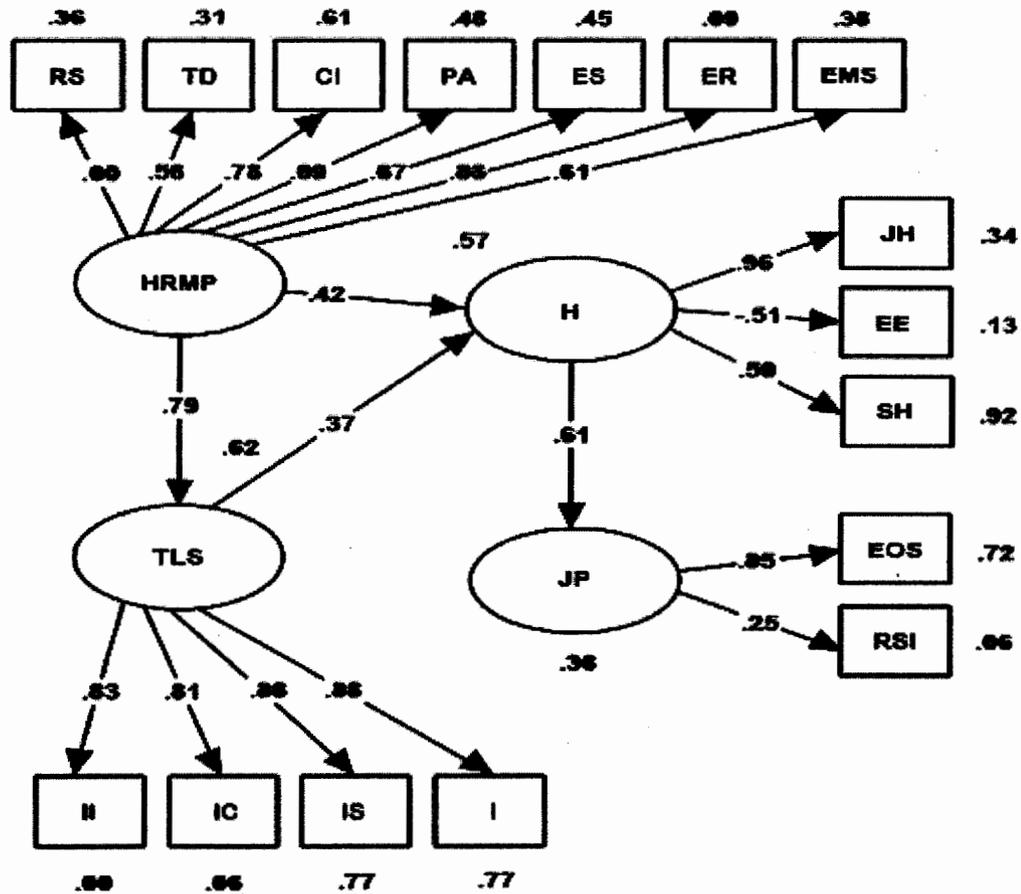
จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความสุขในการทำงาน (H) และผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน (JP) คือ ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRMP) มีอิทธิพล
โดยตรงต่อความสุขในการทำงาน (DE = .42)
ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TLS) มี
อิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน (DE = .37)
นอกจากนี้ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากร
มนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน (IE = .44) ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน (IE = .22) และปัจจัยด้านความสุข
ในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผล
การปฏิบัติงานของพนักงาน (DE = .61)

ตอนที่ 7 การตรวจสอบความสอดคล้องของ
โมเดล

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลอง
เชิงสาเหตุในการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์โมเดล
สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling:
SEM) โดยมีตัวแปรด้านความสุขในการทำงานกับ
ตัวแปรด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็น
ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ส่วน
ตัวแปรด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์
และตัวแปรด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
เป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยมีตัวแปร
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 16 ตัว

จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านข้อปฏิบัติ
ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับ
ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำ
แบบเปลี่ยนสภาพก็มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความ
สุขในการทำงานเช่นกัน และปัจจัยด้านความสุขใน
การทำงานส่งผลต่อปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านข้อปฏิบัติ
ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับ
ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงมาก



Chi-square (χ^2) = 85.312, df= 78, P-value=.267, RMSEA= .015, CMIN/DF=1.094 ,CFI=.998, GFI=.974

ภาพ 1 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสุขในการทำงาน

จากการทดสอบค่าสถิติวิเคราะห์ความเหมาะสมของโมเดลสมการโครงสร้างความสุขในการทำงานพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างความสุขในการทำงานตามสมมติฐานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติดังนี้ค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ต่อดัชนีวัดระดับความเหมาะสมเท่ากับ 1.094 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .974 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .955 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง

สองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .018 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .015 ส่วนค่า p -value มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนดัชนี NFI เท่ากับ .974, IFI เท่ากับ .998 และ CFI เท่ากับ .998 (ภาพ 1) จากค่าสถิติดังกล่าวข้างต้นทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลสมการ โครงสร้างความสุขในการทำงานตามสมมติฐานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล (ดังตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมของโมเดล

| สถิติทดสอบการเข้าได้ดี | เกณฑ์ | ผลการวิเคราะห์ | ผลการพิจารณา |
|---|------------|-----------------------|--------------|
| 1.Absolute Fit Index | | | |
| Chi-square(χ^2) | $P > 0.05$ | 85.312 ($P > 0.05$) | ผ่านเกณฑ์ |
| relative (χ^2/df) | < 3.00 | 1.094 | ผ่านเกณฑ์ |
| Goodness of Fit Index (GFI) | > 0.90 | .974 | ผ่านเกณฑ์ |
| Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) | > 0.90 | .955 | ผ่านเกณฑ์ |
| Root Mean Square Residual (RMR) | < 0.05 | .018 | ผ่านเกณฑ์ |
| Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) | < 0.05 | .015 | ผ่านเกณฑ์ |
| p-value | $P > 0.05$ | .267 | ผ่านเกณฑ์ |
| 2.Incremental Fit Index | | | |
| Normed Fit Index (NFI) | > 0.90 | .974 | ผ่านเกณฑ์ |
| Incremental Fit Index (IFI) | > 0.90 | .998 | ผ่านเกณฑ์ |
| Comparative Fit Index (CFI) | > 0.90 | .998 | ผ่านเกณฑ์ |

จากผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก (RS) การฝึกอบรมและการพัฒนา (TD) การให้ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจ (CI) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) การให้ความมั่นคงแก่พนักงาน (ES) การบำรุงรักษาพนักงาน (ER) การลาออกของพนักงาน และการพ้นจากงาน (EMS) พบว่ามีความสัมพันธ์

กับความสุขในการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอได้ทำการปฏิบัติบ่อยครั้งได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัททำการกำหนดคุณสมบัติพนักงานได้ตรงกับงานที่องค์กรต้องการทำให้การคัดเลือกพนักงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและบริษัทมีการปฏิบัติตามขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานอย่างเป็นระบบ เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความเสมอภาค อาจเนื่องมาจากสาเหตุนี้ที่ทำให้พนักงานมีความสุขเพราะพนักงานจะไม่เครียดถ้าได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและมีงานในปริมาณที่เท่าเทียมกันกับพนักงานคนอื่น ๆ ความน้อยเนื้อต่ำใจจะไม่เกิดขึ้น จึงอาจเป็นที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัย

ของปริดาภรณ์ สีปากติและคณะ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยหมวดทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรในการทำงานในเรื่องระบบงาน การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และความเป็นอยู่ดีตลอดจนความพึงพอใจของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนักวิชาการอื่น ๆ ที่ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อความสุขของพนักงาน (Peccei, 2004)

นอกจากนี้การศึกษายังพบว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอมีการปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกันในเรื่องการให้ความมั่นคงแก่พนักงานโดยเฉพาะการให้แนวคิดที่ว่าเรื่องการปลดพนักงานเป็นเรื่องสุดท้ายที่บริษัทจะกระทำซึ่งสิ่งนี้มีความสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สองต่อจากความต้องการขั้นพื้นฐานนั่นคือความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองเรื่องความปลอดภัยจึงทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุข

ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพประกอบด้วย การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (II) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (IC) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (IS) การคล้อยใจ (I) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอได้ทำการปฏิบัติบ้างครั้งในทุกรูปแบบ แต่จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้าน การคล้อยใจมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดอาจทำให้เชื่อได้ว่าผู้บริหารบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอส่วนใหญ่มีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการคล้อยใจ ซึ่งอาจจะเป็นที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะประเด็นเรื่องที่ผู้นำช่วย

สร้างจิตสำนึกให้พนักงานเห็นความสำคัญและความจำเป็นของเป้าหมายและผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวัยครั้งนี้ที่พบว่าพนักงานเห็นงานเป็นสิ่งที่มีค่า รวมถึงการให้คุณค่ากับงานที่ตนทำ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความหมายมีความสำคัญได้รับการยอมรับ และเป็นคนมีประโยชน์ จึงอาจเป็นที่มาของความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ Kuoppala, et al. (2008) ที่พบว่าภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสุขในงาน การลาป่วย และ บำนาญทุพพลภาพ เช่นเดียวกับ Gilbreath (2001) พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความสุขทางจิตใจของพนักงาน Manion (2003) ได้กล่าวไว้ว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมารวมถึงความสุขในการทำงานยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก รู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (JS) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE) และความสุขของพนักงาน (SH) พบว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่ง อธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษาในครั้งนี้พบความสุขในการทำงานของพนักงานโดยแยกเป็นองค์ประกอบต่างๆดังต่อไปนี้คือ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานพบว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ

มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง เช่นเดียวกับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์พนักงานมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลางส่วนความสุขของพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่ามีความสุขมาก

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในส่วนด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีความพึงพอใจในงานระดับมากโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้คือ การมีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในที่ทำงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้มีโอกาสทำงานที่หลากหลาย การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การมีโอกาสใช้วิธีการทำงานของตนเองความสำเร็จในการทำงานและความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานเกิดจากการมีงานให้ทำตลอดเวลาและรองลงมาคือการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ น่าเชื่อได้ว่าจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากการทำงานและการได้ใช้ศักยภาพของตนเองจะทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจและเกิดการยอมรับจากสังคมจึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายส่งผลทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่าลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฝืนอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องเช่นกันกับจงจิตเลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่กล่าวไว้ว่าการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์พบว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ

มีระดับความอ่อนล้าทางอารมณ์ปานกลางโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือการเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่ รับผิดชอบงานที่หนักและซับซ้อนยุ่งยาก เหนื่อยหน่ายกับการแก่งแย่งแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่นกัน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอ่อนเปลี้ยเพลียแรงหลังเลิกงานในตอนเย็นของแต่ละวัน วิดกกังวลคับข้องใจ อ่อนเปลี้ยเมื่อดึดนอนในตอนเช้าเพราะคิดว่าจะต้องไปทำงานและหมดความกระตือรือร้นและความอดทนที่จะทำงานตามลำดับ จากผลการศึกษาพบว่าเรื่องการเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่มีค่าสูงที่สุดและรองลงมาคือเรื่องรับผิดชอบต่องานที่หนักและซับซ้อนยุ่งยาก เหตุที่เป็นเช่นนี้แสดงว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ไม่มีความเบื่อหน่ายงานที่ทำ และเมื่อศึกษาต่อไปพบว่าพนักงานไม่รู้สึกรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่องานที่หนักและซับซ้อนยุ่งยาก นั้นแสดงว่าพนักงานเกิดการยอมรับในงานที่ทำทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจงานของตนซึ่งอาจหมายถึงงานที่ตนเองถนัดหรือสนใจจึงทำให้เชื่อว่าอาจเป็นที่มาของการเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อพิจารณาในประเด็นด้านอื่นพบว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีระดับความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับน้อยในเรื่องความเครียดเมื่อต้องเกี่ยวข้องและทำงานกับผู้อื่น และรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยว ไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตจังหวัดตรัง สตุล พัทลุง สงขลาและนครศรีธรรมราชของทัศนีย์ สิริธัญญ์สกุล (2551) ที่พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

นอกจากนี้ปัจจัยด้านความสุขของพนักงานพบว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีความสุขอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือรู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการทำงาน การมีจิตใจเตรียมพร้อมพร้อมกับสิ่งต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับการทำงาน การคิดว่าได้ทำงานในบริษัทเป็นสิ่งที่ดี การมีส่วนร่วมยินดี การไม่คิดว่าไม่มีความสุขในการทำงานในอดีตที่ผ่านมาตามลำดับ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุดคือเรื่องการรู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จึงอาจเป็นที่มาของความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ Moor, and Parker (1988) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขประกอบด้วย การจ้างงาน สังคม และ สันถนาการ และการตระหนักถึงเป้าหมายและทิศทาง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ Wright, Russell and Douglas (2007) กล่าวไว้ว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศ ความสุขของพนักงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Dietz, 2000) และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานของพนักงานเช่นกัน

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย การประเมินของผู้บังคับบัญชา (EOS) และอัตราการขึ้นเงินเดือน (RSI) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ด้านการประเมินของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีได้แก่เรื่องการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ และรองลงมาคือการส่งพนักงานไปฝึกอบรมหรือสัมมนา จากการศึกษาพบว่าหน้าที่พนักงานได้รับการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ ย่อมแสดงถึงการได้รับการยอมรับและการได้รับโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจอาจเป็นที่มาของ

ความสุขในการทำงาน และเช่นกันการที่พนักงานได้รับโอกาสส่งตัวเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนานั้นย่อมแสดงว่าพนักงานคนนั้นเป็นพนักงานที่ได้รับการยอมรับและมีความสามารถ ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับมากขึ้น อาจเป็นที่มาของความสุขในการทำงาน

ส่วนปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเรื่องอัตราการขึ้นเงินเดือนพบว่าบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีอัตราการขึ้นเงินเดือนในระดับน้อย อาจเนื่องจากบริษัทมุ่งให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในเรื่องอื่นๆมากกว่าเช่นโบนัส สวัสดิการต่าง ๆ หรือ ผลตอบแทนอื่น ๆ

ตอนที่ 5 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลร่วมต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานดังนี้คือ 1) ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน 3) ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นทำให้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานได้ว่า ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานของ May-Chiun Lo, Abang Azlan Mohamad, & Maw King La, (2009)

ข้อเสนอแนะ

ในการนำเสนอครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และส่วนที่สองเป็นข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นจากผลการศึกษาครั้งนี้เห็นควรว่า หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการในเรื่องข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากข้อค้นพบของวิจัยครั้งนี้พบว่าความสุขในการทำงานได้รับผลกระทบโดยตรงมาจากปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการสรรหาและการคัดเลือกที่ยุติธรรม และด้านการให้ความมั่นคงแก่พนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยเสนอแนะว่าหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานใหม่อย่างเสมอภาคเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรซึ่งถือว่าเป็นการให้ความมั่นคงแก่พนักงานเช่นกัน

2. จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ในเรื่องการให้ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาจากประเด็นย่อยพบว่าเรื่องการให้ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจนั้นทางองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องผลตอบแทนและ

สิ่งจูงใจที่กระตุ้นและผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานจนบรรลุตามแผนของบริษัทที่กำหนดไว้ อาจเนื่องจากบริษัทมุ่งให้ความสนใจตัวระบบ และขั้นตอนของการทำงานร่วมกันมากกว่า จึงไม่เห็นความจำเป็นต้องกระตุ้นหรือจูงใจในรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการเพิ่มความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบการให้ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจใหม่ ๆ เช่น การให้ผลตอบแทนตามศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องการธำรงรักษาพนักงานพบว่าพนักงานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนที่สูงกว่าที่อื่นอาจเป็นเนื่องด้วยบริษัทมุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยที่ไม่ใช่รูปตัวเงินหรือมุ่งให้สวัสดิการอื่น ๆ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ มากกว่า ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการเพิ่มความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาพนักงาน เช่น เงินเดือนที่เทียบเท่ากับที่อื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกัน มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่รวดเร็วขึ้น

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำมาเสนอเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างออกไปเช่น ในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาและเสริมสร้างความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานของธุรกิจได้อย่างครอบคลุมทั้งประเทศคือ ทั้งธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดกลางและธุรกิจขนาดเล็ก

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การที่แตกต่างออกไป เช่น ในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาและเสริมสร้างความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานของธุรกิจได้อย่างครอบคลุมทั้งประเทศคือ ทั้งธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดกลางและธุรกิจขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พย.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ สิริธัญญ์สกุล. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลาและ นครศรีธรรมราช*. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 17, ฉบับเพิ่มเติม 1(มกราคม-กุมภาพันธ์).
- ปรีดาภรณ์ สีปากดี, ชนาภานต์ บุญนุช, สุนันทา ฉันทรุจิกพงษ์, ทัศนีย์ อินทรสมใจ, จริญญา เลิศ อรรถมณเณ, รัตนาภรณ์ ระดมสุทธิศาล และ ชมชื่น สมประเสริฐ. (2550). *ความสุขของบุคลากรศิริราช*. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 16(6), พฤศจิกายน-ธันวาคม 2550.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). *แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย (พ.ศ.2545-2549)*. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2553, จากhttp://www.sme.go.th/cms/c/portal/layout?p_1_id=22.13
- อำพล กิติอำพล. (2552). *เรื่องน่ารู้...เพื่อองค์กรน่าอยู่*. แผนรูก จากรัฐ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), สมาคมการจัดการงานบุคคล, กรุงเทพฯ.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 4th ed, McGraw-Hill, New York.
- Dietz, J. (2000). *Serving employees in service organizations: Three competing models of organizational climate for employee well-being. Effects on organizational effectiveness*. Tulane University, 2000, 207 pages; AAT 9987697
- Gilbreath, B. J. (2001). *Supervisor behavior and employee psychological well-being*. New Mexico State University. 101 pages; AAT 3008940.
- Jackson, S. & Schuler, R. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environment, *Annual Review Psychology*, 46, 237-264.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vaino, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects-A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8), 904-915.
- Manion, J. (2003). "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 655.
- MAI. (Market For Alternative Investment). (2544). mai Stock Focus. 12 th Anniversary
- May-Chiun Lo, Abang Azlan Mohamad, & Maw King La (2009). The Relationship between

- Human Resource Management and Firm Performance in Malaysia. *Journal of Economics and Finance*, 1(1), 103-109.
- Moor, & Parker, S, (1988). *Variables related to adjustment and happiness of American expatriate women while living in Saudi Arabia*. Columbia University Teachers College, 1987 , 158 pages; AAT 8804226.
- Nittaya Wongtada & Gillian. R. (2007). Assessment of the University of a Model of Individual Creativity and Organizational Innovationess, *NIDA Business Journal*, 2(May), 159-169.
- Peccei, R. (2004). *Human Resource Management and the search for the happy workplace*. Erasmus Research Institute of Management (ERIM). Erasmus University Rotterdam. Reference number ERIM: EIA-2004-021-ORG ISBN 90-5892-059-3.
- Walsh, W. B. (2009). *The Evaluation of Leadership Styles in Relationship to Job Performance*. Northcentral University.
- Wright, T. A., Russell, C., & Douglas, G. B .(2007). The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Gong, Y., Law, KS, Chang, S., & Xin, K. R. (2009), "Human resources management and firm performance: the differential role of managerial affective and continuance commitment", *Journal of Applied Psychology*, 50(8), 263-275.