

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี สามารถสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ปัญหา และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มาใช้ในการศึกษา โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากเอกสาร บทความ หนังสือและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและข้อมูลออนไลน์ ทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 182 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการทดสอบความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ Multiple Regression โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 17.0 for Window ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ (ลักษณะส่วนบุคคล)ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งรายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จำนวน 182 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.44 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.30ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.34มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 73.07 มีอัตราเงินเดือน

10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.44 และมีอายุการทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.19

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โดยแบ่งความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้ทำการวัดระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน โดยวิธีการ Reliability Analysis พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามเป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถยอมรับได้

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านผู้นำ

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.43 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร(3.56)
2. ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน(3.55)
3. ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับเจ้าหน้าที่ในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ(3.48)
4. ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร(3.43)

5. ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(3.43)
6. ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (3.40)
7. ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (3.39)
8. ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน (3.40)
9. ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร(3.30)
10. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (3.27)

2.1.2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.69และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การมีเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน (3.84)
2. การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง (3.80)
3. การมีเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ (3.77)
4. การมีเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ (3.75)
5. การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (3.70)
6. การที่พนักงานและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (3.69)
7. การมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (3.65)
8. การแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางกับเพื่อนร่วมงาน (3.59)
9. การที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง (3.58)
10. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง (3.55)

2.1.3 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านความรักในงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.81 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (4.13)
2. การเข้าใจถึงความสำคัญของงานรับผิดชอบในปัจจุบัน (4.13)
3. หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน (4.07)
4. การที่ปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ (3.93)
5. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถ (3.79)
6. การได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ (3.76)
7. การสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง (3.75)
8. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (3.73)
9. การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (3.65)
10. การมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (3.60)
11. การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (3.41)

2.1.4 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (3.98)
2. การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (3.95)
3. การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานของตนมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (3.92)
4. การมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (3.79)
5. การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (3.66)

2.1.5 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.57 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (3.65)
2. การที่สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.64)
3. การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (3.63)
4. การที่หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม (3.37)

2.1.6 ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

จากการสรุปปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้านทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พื่อใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (3.85)
2. การมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (3.75)
3. การมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (3.70)

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ซึ่งหมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อความสุขในปัจจัยย่อย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ และ อายุการทำงาน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีความรู้สึกลึกซึ้ง เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่องมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 21–30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และการสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31–40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับไม่แน่ใจ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 41–60 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความ

คิดเห็นเป็นลำดับแรกได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานรับผิดชอบในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรกได้แก่ การสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่องมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับไม่แน่ใจ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การที่สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับไม่แน่ใจ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรและการมีเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และการรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ หน้าทีรับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรและการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานรับผิดชอบในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานทำส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งระดับกลางขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับไม่เห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานรับผิดชอบในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ

6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องได้รับความรับผิดชอบเป็นอย่างมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ

เห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และการสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับไม่แน่ใจ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจและการรู้สึกรักตัวเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และการสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำโดยรวมในระดับไม่แน่ใจ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กรและผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงาน

และองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ส่งผลต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจว่างานที่ส่งผลต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำ โดยรวมในระดับไม่แน่ใจ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การเข้าใจถึงความสำคัญของงาน รับผิดชอบในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก ได้แก่ การที่สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ และอายุการทำงาน กับตัวแปรตามซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านผู้นำมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านผู้นำมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านผู้นำมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งระดับต้น มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งระดับกลางขึ้นไปมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านผู้นำมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานใน

ระดับเห็นด้วย ส่วนด้านผู้นำมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาท ขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน

7. ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุการทำงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3.1 ภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวัดระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ความรู้สึกในธรรมเนียมในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารีมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นข้อคำถามย่อยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และมีความรู้สึกในธรรมเนียมในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานตามลำดับ

ส่วนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.774 และระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 59.90 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 39.10 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) นั้นใกล้เคียงกับระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่าปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความรักในงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.270)

อภิปรายผลการศึกษา

1. ภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าฟารีมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานสูงทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรก คือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เจ้าหน้าที่มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิสากร ชูดีมนต์กุลดิกล (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่าพนักงานมีความสุข

ในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ออกมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาพรวมความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านผู้นำของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษาของปฎิภาค บุญมั่งมี (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านผู้นำที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน และยังมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษานิตสาร ชุติมันต์กุลดิถก (2553) ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้นำ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เกิดจากการมีผู้นำที่ดีสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ผู้นำมีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถบริหารคนและงานได้อย่างลงตัวทำให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์และได้มาซึ่งผลงานที่นอกจากจะสำเร็จตามเป้าหมายแล้วอาจเหนือความคาดหมายและอาจมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดด้วย

2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกละเอียดอ่อนอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง เมื่อเจ้าหน้าที่มีปัญหา สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และเจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาพรวมความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษาของปฏิภาคนบุญมั่งมี (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรศูนย์การจราจร ตำรวจจร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เห็นว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเกิดผลงานที่ดีทั้งกับตนเองและองค์กรและสอดคล้องกับกับแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน ในปัจจุบันได้ทำงานที่มีความชำนาญ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และทำท่ายความสามารถ ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ สามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานรับผิดชอบ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาพรวมความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านความรักในงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษาของปฏิภาศ บุญมั่งมี (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความรักในงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันรองลงมาคือ ปัจจุบันหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความชัดเจน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และสอดคล้องกับกับแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของ

ค่านิยมขององค์กร มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาพรวมความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทซ์ซาฟารี พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน สอดคล้องกับผลการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน แสดงถึงการดำเนินงานขององค์กรในเรื่องค่านิยมร่วมขององค์กรมีความชัดเจน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่พนักงานปฏิบัติตาม เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายขององค์กรและเข้าใจว่างานที่ทำนั้นส่งผลต่อองค์กรอย่างไร กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองกับนโยบายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดมีค่านิยมที่ตรงกับเป้าหมายของพนักงาน

2.5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทซ์ซาฟารี อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ส่วนปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาพรวมความสุขในการทำงาน กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทซ์ซาฟารี พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษาของปฏิภาศ บุญมั่งมี (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความรักในงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานรองลงมาคือ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจและสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003)(อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ปัจจัยของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข

3. ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานกับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีโดยรวมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ ตามลำดับ โดยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาพรวมความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วย และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และตัวแปรตาม คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน โดยพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านนั้นสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 60 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีในภาพรวม ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีในภาพรวมได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003)(อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ปัจจัยของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ซึ่งประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) และอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อึ้งกมล, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้น

ในการทำงาน (Self-Validation) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักศึกษานิเทศกร ชุติมันต์กุลคลิก (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ ในที่ซาฟารี ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับปัจจัยของความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ช่วงอายุแตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อด้านผู้นำ ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.34

2. ระดับความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับปัจจัยของความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อด้านผู้นำ ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.24 ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งกับปัจจัยของความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อด้านผู้นำ ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.39

4. ระดับความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับปัจจัยของความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่รายได้ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อด้านผู้นำ ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.35

5. ระดับความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานกับปัจจัยของความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อด้านผู้นำ ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.37

6. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความสุขในการทำงานของด้านผู้นำของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำสุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.43 โดยเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่ต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยมေးและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุด คือ 3.86 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่สูงสุด ได้แก่ มีความเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไรลองลงมาคือ ตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร และมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ด้านผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.270) ส่วนปัจจัยด้านความรักในงาน ไม่มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี พบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็นซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ในการพัฒนาและบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสามารถดึงศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และรักษาเจ้าหน้าที่ให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน ในประเด็นต่อไปนี้

1. จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ในทซาฟารี พบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงซึ่งผลการศึกษาสะท้อนถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่เป็นไปในทิศทางบวก จึงเป็นสิ่งที่สำนักงานพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ในทซาฟารีควรรักษาไว้ และสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานจากปัจจัยต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าจากปัจจัยความสุขทั้งห้าด้านนั้น ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านผู้นำ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับในองค์กร ต้องพัฒนาและบริหารเจ้าหน้าที่ให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวด อีกทั้งการสร้างความรู้สึกรักให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อให้กิจการดำเนินไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่อาจมีปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งผู้บริหารทุกระดับสามารถจะนำเอาปัจจัยดังกล่าวมาช่วยในการพัฒนาและบริหารให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กร โดยรวม

2. จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน พบว่าในแต่ละด้านจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน โดยผู้ศึกษาเห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยเหล่านี้ โดยจะเสนอแนะปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดทั้งห้าด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร และองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

1) ด้านผู้นำ ในปัจจัยย่อยของด้านผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยย่อยข้อนี้แสดงถึง การสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีความเต็มใจในการทำงานและทำงานอย่างทุ่มเท และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งที่มาจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน หรือเรียกว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ผู้นำสามารถทำได้โดยเสริมสร้างและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านต่างๆ และปรับปรุงข้อบกพร่องโดยเร็ว การสนับสนุนส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่ทำงานหนักและมีความรับผิดชอบโดยการให้รางวัลความขยันและยกย่อง รวมทั้งผู้นำต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและทุ่มเททำงานตามผู้นำของตนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดียิ่งขึ้น

เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกรักอันดีต่อผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ (Leaderships) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการวางแผนงาน สั่งการ มอบหมายงาน รวมทั้งการประเมินผลของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ หากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานที่ดี มีการแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง มีการรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำหรือแนวทางแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนพยายามจดจำและให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกในด้านบวก ทั้งกับผู้นำองค์กร และงานที่ตนเองรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและสร้างสรรค์สิ่งดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในปัจจัยย่อยของด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในทุกๆ เรื่องซึ่งปัจจัยย่อยข้อนี้แสดงถึงด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การที่เจ้าหน้าที่ทำงานย่อมต้องการให้ผู้อื่นสนับสนุน ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก เนื่องจากงานบางอย่างต้องการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานด้านการให้บริการนักท่องเที่ยวเป็นการทำงานที่ต้องให้บริการทุกวัน การสนับสนุนกันเองของเจ้าหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ดังนั้นองค์กรจึงควรจูงใจในการผลักดันความสำเร็จในงานให้เกิดขึ้น โดยให้ตระหนักถึงผลงานขององค์กรเกิดขึ้นจากเจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่ใช่ความสำเร็จของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีความสำคัญในการปฏิบัติงานและมีความสุขกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคน

3) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ในปัจจัยย่อยของด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งในปัจจัยย่อยนี้จะเกี่ยวข้องกับความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและการนำไปปฏิบัติได้จริงในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมและปฏิบัติตนเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงออกถึงคุณค่าขององค์กร กลายเป็นค่านิยมขององค์กรร่วมกันรวมทั้งแสดงตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ ควรจัดกิจกรรมสนับสนุนการสร้างค่านิยมร่วมกันเป็นประจำของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในองค์กร

4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจัยย่อยของด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การที่หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมซึ่งในปัจจัยย่อยนี้จะเกี่ยวข้องกับทั้งด้านผู้นำและด้านการบริหารภายในองค์กร ซึ่งในปัจจัยย่อยข้อนี้

เป็นปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญมากเมื่อมีการบริหารงานที่ไม่เป็นธรรมชาติเกิดขึ้นมาภายในองค์กร ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดในการทำงานและอาจส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงานด้วย องค์กรจึงควรส่งเสริมและปลูกฝังด้านจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เมื่อมีตำแหน่งสูงขึ้นมาเป็นหัวหน้างานหรือผู้นำในอนาคต มีการบริหารงานที่ยุติธรรม ไม่เอาัดเอาเปรียบลูกน้อง เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาได้โดยไม่ปล่อยให้เจ้าหน้าที่เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงลำพัง ดังนั้น องค์กรจึงควรวางแผนด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่ออกมามีคุณภาพ มีจริยธรรมและคุณธรรมควบคู่ไปด้วย สุดท้ายจะทำให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความรู้สึกดี และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านพบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ดังนั้น หากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ในท่าซาฟารี โดยภาพรวมสูงขึ้นด้วย

ข้อจำกัดของการศึกษา

1. ควรมีการศึกษาทฤษฎีอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถค้นพบปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เช่น การศึกษาด้านความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานอย่างสมดุล ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความสมดุลให้เกิดกับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว เป็นต้น

2. ควรมีการเสนอให้มีการปรับปรุงชุดแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ให้มีจำนวนข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดของปัจจัยด้านต่างๆ ที่ใช้ในการสอบถาม เพื่อให้สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ละเอียดและดียิ่งขึ้น