

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงาน ในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ Factor Affecting Happiness Level of Workers in Canning Manufacturing and Processing Factory in Samutprakarn Province

กัญญ์วรา โชวพิทักษ์วัฒนา* นภัสวรรณ พชรธนาสาร**

Kanwara Showpitakvatana,* Napatsawan Patcharatanasan**

*,** กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

*,** Occupational Medicine, Chonburi Hospital, Chonburi Province

* Corresponding Author: pparuppa@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยบุคคล ปัจจัยงาน เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (IOC = 1.00) และค่าความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.93 ร่วมกับการใช้เครื่องมือการวัดระดับความสุขด้วยตนเองในงาน วิเคราะห์ข้อมูลหาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า คะแนนรายมิติสุขภาพกายดี มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำสุด (26.37 ± 12.42) ในขณะที่มิติจิตวิญญาณดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (51.05 ± 52.71) ความสุขรวมทุกมิติของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 44.89 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน) ซึ่งจัดอยู่ในระดับไม่มีความสุข โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความสุขที่ลดลง ได้แก่ สถานภาพสมรส (หม้าย/หย่า/แยกกัน/เลิกรา) (Adjusted OR: 0.42, 95% CI: 0.20 - 0.88) และชั่วโมงการทำงานมากกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Adjusted OR: 0.32, 95% CI: 0.17 - 0.60) ในขณะที่ทิศทางองค์กรและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับการเพิ่มขึ้นของระดับความสุข (Adjusted OR: 1.78, 95% CI: 1.13 - 2.79)

คำสำคัญ: ความสุข การวัดระดับความสุขในงาน

Abstract

This cross-sectional descriptive study aimed to examine factors affecting the happiness level of workers in a canning manufacturing factory in Samut Prakan Province. The study involved 400 participants and utilized a questionnaire consisting of personal factors, individual characteristics, and work-related factors. The questionnaire's content validity was assessed using the

Received: July 8, 2025; Revised: August 14, 2025; Accepted: August 25, 2025



Index of Congruence (IOC = 1.00), and its reliability was determined by a Cronbach's alpha coefficient of 0.93. Additionally, the "HAPPINOMETER" self-assessment tool was employed to evaluate the employees' happiness levels. Multiple logistic regression analysis was used to identify influencing factors.

Among the various dimensions of happiness, the "Happy Body" dimension had the lowest average score (26.37 ± 12.42), while the "Happy Soul" dimension exhibited the highest average score (51.05 ± 52.71). The overall average happiness score across all dimensions was 44.89 out of 100, which was categorized as "unhappy". Significant factors associated with lower happiness levels included marital status (widowed/-divorced/separated) (Adjusted OR = 0.42, 95% CI: 0.20 - 0.88), and working more than 15 overtime hours per week (Adjusted OR = 0.32, 95% CI: 0.17 - 0.60). In contrast, organizational direction and leadership were positively associated with higher happiness levels (Adjusted OR = 1.78, 95% CI: 1.13 - 2.79).

Keywords: happiness, HAPPINOMETER

≡≡≡ ความเป็นมาและความสำคัญ ≡≡≡ ของปัญหา

การสร้างองค์กรให้ตระหนักถึงความสุขในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญสอดคล้องกับ Manion¹ ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน หากบุคคลมีความสุขในการทำงานก็จะยังผลให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จได้ สอดคล้องกับ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์² ให้คำนิยามความสุขไว้ว่าเป็นภาวะที่บุคคลได้รับความพึงพอใจหรือสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบตัว เช่น การได้อยู่กับคนรัก การได้ทำงานที่พึงพอใจ และการปลอดภัยจากอันตราย Hale และคณะ³ อธิบายตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ว่าความต้องการของมนุษย์มี 5 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety need) 3) ความรักและความเป็นเจ้าของ (Love, Belonging) 4) ความเคารพนับถือ (Esteem) 5) ความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-actualization) โดยความต้องการควรได้รับการเติมเต็มตามลำดับจากขั้นพื้นฐานสู่ขั้นสูง จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า

ปัจจัยบุคคลด้านอายุ⁴ สถานภาพ⁵ ระดับการศึกษา⁶ รายได้ต่อเดือน⁷ มีผลต่อระดับความสุขของคนทำงาน รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า ลักษณะงาน⁸ อายุงาน⁴ ชั่วโมงการทำงาน⁸ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน⁹ การสนับสนุนจากองค์กร¹⁰ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน¹¹ รวมไปถึงทิศทางการบริหารองค์กรและผู้นำ¹² มีผลต่อระดับความสุขของคนทำงานเช่นกัน ดังนั้นการส่งเสริมความสุขในการทำงานจึงควรพิจารณาทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรควบคู่กัน

ข้อมูลสายด่วนกรมสุขภาพจิต¹³ ชี้ให้เห็นว่าวัยแรงงานประสบปัญหาเผชิญความเครียดสูง โดยพบว่า ร้อยละ 74.78 ของผู้รับบริการคำปรึกษา (5,989 จาก 8,009 สาย) เป็นวัยแรงงานที่มีปัญหาความเครียด วิตกกังวล หรือไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับประชากรกลุ่มอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการดูแลสุขภาพจิตของกลุ่มแรงงานในทุกมิติ นโยบายสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ¹⁴ ที่เน้นการ "สานพลัง สร้างนวัตกรรม สื่อสารสุข" เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและวัฒนธรรมสุขภาวะในสังคม โดยอาศัย

ความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนในทุกกระดับ และมุ่งส่งเสริมสุขภาพ 4 ด้าน ได้แก่ กาย จิต ปัญญา และสังคม นอกจากนี้ยังมีแนวคิด Happy Workplace ที่ระบุว่า การสร้างความสุขในองค์กร ควรเริ่มต้นจากทรัพยากรบุคคล โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) ผ่อนคลาย (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ใฝ่หาความรู้ (Happy brain) 6) วางแผนการเงิน (Happy money) 7) มีครอบครัวดี (Happy family) และ 8) อยู่ในสังคมดี (Happy society)

จากการประชุมรัฐมนตรีความมั่นคงอาหาร APEC ครั้งที่ 7¹⁵ โดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไทย ได้มีการผลักดันนโยบายส่งเสริมความมั่นคงทางอาหาร ซึ่งการส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารจำเป็นต้องใช้บรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อรักษาความสดใหม่และปลอดภัยต่อผู้บริโภค ดังนั้นอุตสาหกรรมการผลิตกระป๋อง จึงมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมอาหารของไทยสู่ตลาดโลก ในเดือน มกราคม พ.ศ. 2566 การผลิตกระป๋องขยายตัวร้อยละ 2.1 โดยมีอัตราการใช้กำลังการผลิตร้อยละ 63.80 ผลิตภัณฑ์ที่ขยายตัวหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร ข้าวโพดหวาน กระป๋อง ชาร์ดิน กระป๋อง หรือแม่ กระทั่ง อุตสาหกรรมอื่นที่เป็นส่วนสำคัญ เช่น เครื่องดื่มแปรรูป เครื่องดื่มชูกำลัง น้ำอัดลม น้ำผลไม้ นมผง และเคมีภัณฑ์

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตกระป๋องเพื่อเพิ่มผลกำไรและมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยเห็นว่า นอกจากการพัฒนาวัตถุดิบและเทคโนโลยีการผลิตแล้ว การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในภาคการผลิตก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงานในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้เครื่องมือวัดระดับความสุขด้วยตนเอง

(HAPPINOMETER) และแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำผลไปใช้พัฒนาและปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาหาระดับความสุขของพนักงานในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยบุคคลมีผลต่อระดับความสุขของพนักงานในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัจจัยงานมีผลต่อระดับความสุขของพนักงานในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในงานของพนักงานโรงงานกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาปัจจัยบุคคลร่วมกับปัจจัยงานที่มีผลต่อระดับความสุขในงานที่วัดผลด้วยเครื่องมือการวัดระดับความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล¹⁶

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาชนิดภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study)

ประชากร

พนักงานทั้งหมดในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 800 คน

โดยเก็บตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดเท่าที่เก็บได้ในทุกแผนกแบบสำมะโนครัว (Census based) ที่มีคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์การคัดเข้า

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria)

บรรจุเป็นพนักงานประจำในโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีความสามารถในการเข้าใจภาษาไทย สามารถอ่านออกเขียนได้อย่างคล่องแคล่ว และปฏิบัติงานในโรงงานตั้งแต่ระยะเวลา 3 เดือนขึ้นไป ในช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

พนักงานที่มีความผิดปกติทางด้านจิตใจหรือได้รับการวินิจฉัยจากจิตแพทย์ว่ามีโรคทางจิตเวชและพนักงานที่ตอบคำถามในแบบสอบถามและให้ข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน

กลุ่มตัวอย่าง

เก็บแบบสำมะโนครัว (Census based) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคิดเป็นร้อยละจากประชากรที่ต้องการศึกษา ขนาดจำนวนประชากร 800 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40¹⁷ คิดเป็น 320 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมดและป้องกันการสูญหายของข้อมูลอีกร้อยละ 25 คิดเป็น 80 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคิดเป็น 400 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยการสร้างบัญชีรายชื่อประชากรที่ศึกษาใส่หมายเลข 1 - 800 จากรายชื่อพนักงานแล้วทำการสุ่มด้วยคอมพิวเตอร์ให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเลือกตอบและเติมข้อความในช่องว่าง

2. แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับงาน จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน จำนวน 6 ข้อ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา จำนวน 3 ข้อ

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 3 ข้อ ความสำเร็จและการยอมรับในองค์กร จำนวน 3 ข้อ และทิศทางและภาวะผู้นำองค์กร จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) ได้แก่ 1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด จากนั้นนำคะแนนรวมของแต่ละปัจจัยมาคำนวณค่าเฉลี่ย

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวเวชศาสตร์ จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตเวช 1 ท่าน ผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) เท่ากับ 1 และการตรวจสอบความเที่ยงด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.93

3. แบบสอบถามการวัดระดับความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) เป็นเครื่องมือสำหรับวัดระดับความสุขของคนทำงานระดับบุคคล พัฒนาโดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินระดับความสุข จำนวน 56 ข้อ แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือก โดยกำหนดคะแนน ได้แก่ ตัวเลือกที่ 1 = 0 คะแนน ตัวเลือกที่ 2 = 25 คะแนน ตัวเลือกที่ 3 = 50 คะแนน ตัวเลือกที่ 4 = 75 คะแนน และตัวเลือกที่ 5 = 100 คะแนน จากนั้นนำคะแนนมาคำนวณค่าเฉลี่ยรายมิติ ครอบคลุม 9 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy body) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy relax) มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy heart) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy soul) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy family) มิติที่ 6 สังคมดี (Happy society) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy money) และมิติที่ 9 การงานดี (Happy work) การแปลผลคะแนนคำนวณจากคะแนนรวมทุกมิติ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 0.00 - 24.99 คะแนน หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง 25.00 - 49.99 คะแนน

หมายถึง ไม่มีความสุข 50.00 - 74.99 คะแนน หมายถึง มีความสุข และ 75.00 - 100.00 คะแนน หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 2 แบบประเมินระดับความสุขโดยรวมในปัจจุบัน จำนวน 1 ข้อ ให้ผู้ตอบระบุคะแนน 0 - 10 โดย 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความสุข และ 10 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากที่สุด ทั้งนี้คะแนนในส่วนที่ 2 ไม่ได้นำมารวมกับคะแนนของส่วนที่ 1

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยรหัสโครงการ 33/67/R/q นี้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัย โรงพยาบาลชลบุรี เอกสารรับรองเลขที่ 119/2567 วันที่รับรอง 25 กันยายน 2567 - 25 กันยายน 2568 ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิตัวอย่างในการวิจัยโดยชี้แจงข้อมูลต่อพนักงานที่เข้าร่วมโครงการอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในการยินยอมหรือเข้าร่วมงานวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อหน้าที่การทำงาน ผู้วิจัยมีการเก็บรักษาข้อมูลของตัวอย่างในงานวิจัยที่ผู้อื่นไม่สามารถเข้าถึงได้และนำเสนอผลการวิจัยเป็นองค์รวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ SPSS Version 29.0 ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์อายุ อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานล่วงหน้า รายได้ต่อเดือน นำเสนอข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	n (%) or Mean $\pm$ SD
เพศกำเนิด	
หญิง	249 (62.25)
ชาย	151 (37.75)
อายุ (ปี)	33.66 $\pm$ 9.59

2. วิเคราะห์เพศ สถานภาพสมรส การมีบุตร โรคประจำตัว/ภาวะปัญหาทางสุขภาพ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ลักษณะงาน การทำงานเป็นกะ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานการสนับสนุนจากองค์กรความสำเร็จในงานและได้รับการยอมรับ ทิศทางองค์กรและภาวะผู้นำ นำเสนอข้อมูลด้วยความถี่และร้อยละ

3. วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานโดยใช้สถิติ Multiple logistic regression

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการศึกษาจำนวนทั้งหมด 400 คน พบว่า สัดส่วนเพศเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 33.60 ± 9.59 ปี เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของพนักงานอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64 ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของผู้ที่ยังโสด คิดเป็นร้อยละ 46.50 และไม่มีบุตรร้อยละ 65.75 ในมิติสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 75.30 ในส่วนรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ช่วง 15,001 - 20,000 บาท ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n (%) or Mean $\pm$ SD
ระดับการศึกษา	
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	8 (2.00)
มัธยมศึกษาตอนต้น	43 (10.75)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	108 (27.00)
ปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	9 (24.00)
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	145 (36.25)
สถานภาพสมรส	
โสด	186 (46.50)
หม้าย/หย่า/แยก/เลิกกัน	23 (5.75)
แต่งงาน	191 (47.75)
จำนวนบุตร	
ไม่มีบุตร	236 (65.75)
มีบุตร	164 (41.00)
โรคประจำตัว	
ไม่มี	301 (75.25)
มี	99 (24.75)
ผลกระทบต่อโรคประจำตัว	
ไม่มี	348 (87.00)
มี	52 (13.00)
รายได้ต่อเดือน (บาท)	
น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000	76 (19.00)
15,001 - 20,000	118 (29.50)
20,001 - 30,000	65 (16.25)
30,001 - 50,000	100 (25.00)
ตั้งแต่ 50,001	41 (10.25)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานเฉลี่ย 7.44 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในสายผลิต คิดเป็นร้อยละ 76.70 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยอยู่ที่ 9.55 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยมีจำนวนพนักงานที่ทำงานล่วงเวลาน้อยที่สุด คือ ไม่มีการทำงานล่วงเวลาเลย และจำนวนการทำงานล่วงเวลาที่สูงสุด 18 ชั่วโมง/สัปดาห์ ส่วนคะแนนความเหมาะสมของลักษณะงาน คะแนนสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน คะแนนการสนับสนุนจากองค์กร คะแนนความสำเร็จในงานและได้รับการยอมรับ คะแนนทิศทางองค์กรและผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยงาน

ปัจจัย	Mean $\pm$ SD
อายุการทำงาน (ปี)	7.44 $\pm$ 8.55
แผนการทำงาน	
สายงานสำนักงาน	93 (23.3)
สายงานผลิต	307 (76.7)
ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (ชั่วโมง/สัปดาห์)	9.55 $\pm$ 6.95
คะแนนลักษณะงาน	3.77 $\pm$ 0.68
คะแนนสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.59 $\pm$ 0.79
คะแนนการสนับสนุนจากองค์กร	3.52 $\pm$ 0.81
คะแนนความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับ	3.64 $\pm$ 0.67
คะแนนทิศทางองค์กรและผู้นำ	3.55 $\pm$ 0.91

ความสุขในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมมีคะแนนความสุขทุกมิติเท่ากับ 44.89 คะแนน ซึ่งจัดอยู่ในระดับไม่มีความสุข เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติสุขภาพกายดี (Happy body) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 26.37 คะแนน ขณะที่มิติจิตวิญญาณดี (Happy soul) มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 51.05 คะแนน และระดับความสุขโดยรวมในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.91 คะแนน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวมและแยกรายมิติและระดับความสุขโดยรวมในปัจจุบัน

ความสุขรายมิติ	Mean $\pm$ SD
มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy body)	26.37 $\pm$ 12.42
มิติที่ 2 สุขภาพการงานดี (Happy relax)	43.3 $\pm$ 51.79
มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy heart)	28.21 $\pm$ 8.96
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy soul)	51.05 $\pm$ 52.71
มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy family)	50.61 $\pm$ 17.77
มิติที่ 6 สังคมดี (Happy society)	44.83 $\pm$ 16.16
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	50.21 $\pm$ 84.13
มิติที่ 8 การเงินดี (Happy money)	47.86 $\pm$ 17.01
มิติที่ 9 การงานดี (Happy work life)	50.07 $\pm$ 15.01
คะแนนรวมทุกมิติ (เต็ม 100 คะแนน)	44.89 $\pm$ 12.57
ระดับความสุขโดยรวมปัจจุบัน (0 ไม่มีความสุขเลย 10 มีความสุขที่สุด)	6.91 $\pm$ 1.76

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยสถานภาพ (หม้าย/หย่า/แยก/เลิกกัน) มีความสัมพันธ์กับโอกาสที่ระดับความสุขลดลง อย่างมีนัยสำคัญ (Adjusted OR: 0.42, 95% CI: 0.20 - 0.88) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่มากกว่า 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับโอกาสที่ระดับความสุขลดลง อย่างมีนัยสำคัญ (Adjusted OR: 0.32, 95% CI: 0.17 - 0.60) ในขณะที่องค์กรและผู้นำ มีความสัมพันธ์กับโอกาสที่ระดับความสุขเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ (Adjusted OR: 1.78, 95% CI: 1.13 - 2.79) ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานกระป๋อง

ปัจจัย	Univariate		Multivariate	
	OR (95% CI)	p-value	Adjusted OR (95% CI)	p-value
1. เพศกำเนิด				
ชาย	Ref.	1		
หญิง	1.23 (0.78, 1.95)	0.369		
2. อายุ (ปี)				
< 35	Ref.			
≥ 35	1.31 (0.84, 2.03)	0.204	1.47 (0.74,2.91)	.268
3. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Ref.	1		
ปริญญาตรี/ เทียบเท่าหรือสูงกว่า	1.29 (0.82, 2.20)	0.296	0.76 (0.44, 1.32)	.330
4. สถานภาพสมรส				
แต่งงาน	Ref.	1		
โสด	0.72 (0.45, 1.15)	0.165	0.72 (0.41, 1.25)	.253
หม้าย/หย่า/แยก/เลิกกัน	0.48* (0.24,0.97)	0.04	0.42** (0.20,0.88)	.021
5. จำนวนบุตร				
มีบุตร	Ref.	1		
ไม่มีบุตร	1.03 (0.66, 1.60)	0.908		
6. โรคประจำตัว				
มี	Ref.	1		
ไม่มี	1.37 (0.80, 2.32)	0.248		
7. ผลกระทบต่อโรคประจำตัว				
มีผล	Ref.	1		
ไม่มีผล	1.50 (0.74, 2.04)	0.257		
8. รายได้ต่อเดือน (บาท)	Ref.	1		
ต่ำกว่า/เท่ากับ 15,000	0.70 (0.36, 1.37)	0.304		
15,001 - 20,000	1.16 (0.56, 2.41)	0.683		
20,001 - 30,000	1.47 (0.77, 2.82)	0.241		
30,001 - 50,000	0.74 (0.30,1.80)	0.503		
> 50,001				
9. อายุการทำงาน (ปี)	1 (0.98, 1.03)	0.952	0.98 (0.95, 0.12)	.376
10. แผนกการทำงาน				
สายงานผลิต	Ref.	1		
สายงานสำนักงาน	1.01 (0.60,1.70)	0.959		
11. คะแนนความเหมาะสมของลักษณะงาน	1.26 (0.91, 1.75)	0.160	0.59 (0.34, 1.01)	.053
12. คะแนนสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1.67* (1.23, 2.27)	0.001	1.36 (0.86,2 .13)	.187

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานกระป๋อง (ต่อ)

ปัจจัย	Univariate		Multivariate	
	OR (95% CI)	p-value	Adjusted OR (95% CI)	p-value
13. คะแนนการสนับสนุนจากองค์กร	1.84* (1.35, 2.49)	< 0.001	1.28 (0.81, 0.21)	.295
14. คะแนนความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับ	1.51* (1.08, 2.12)	0.017	1.03 (0.62, 1.72)	.907
15. คะแนนทิศทางองค์กรและผู้นำ	1.84* (1.38, 2.44)	< 0.001	1.78** (1.13, 2.79)	.013
16. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา (ชั่วโมง/ สัปดาห์)				
0 - 5	Ref.	1		
6 - 10	0.67 (0.32, 1.40)	0.284	0.69 (0.31, 1.5)	.345
11 - 15	0.93 (0.46, 1.87)	0.846	0.97 (0.44, 2.16)	.947
> 15	0.34* (0.20, 2.27)	< 0.001	0.32** (0.17, 0.6)	< .001

* มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อวิเคราะห์แบบตัวแปรเดียว (Univariate analysis)

** มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อวิเคราะห์แบบพหุตัวแปร (Multivariate analysis) และควบคุมปัจจัยกวน เพศ อายุ จำนวนบุตร โรคประจำตัว ผลกระทบโรคประจำตัว รายได้เดือน อายุการทำงาน แผนกงาน คะแนนความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน คะแนนการสนับสนุนจากองค์กร คะแนนความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับ

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงซึ่งแตกต่างจากสัดส่วนแรงงานโดยรวมของภาคอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนเพศชายสูงกว่า เนื่องด้วยลักษณะงานเป็นงานที่ไม่ต้องใช้พละกำลังในการทำงานจึงส่งผลให้สัดส่วนเพศหญิงของพนักงานในโรงงานแห่งนี้สูงกว่าเพศชาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน¹⁸ ระบุข้อมูลด้านสถานการณ์แรงงานรวมของปี พ.ศ. 2567 ที่มีอัตราส่วนแรงงานเพศชายที่ถูกจ้างงานโดยรวมสูงกว่าเพศหญิง พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 33.66 ± 9.59 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยทำงานหลัก (25 - 49 ปี) จัดเป็นกำลังสำคัญในภาคแรงงานที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับช่วงอายุอื่น ระดับการศึกษาโดยรวมอยู่ในต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.75 สอดคล้องกับข้อมูลแรงงานในภาคอุตสาหกรรมตามสถิติสำนักงานปลัดกระทรวง

แรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวเนื่องจากช่วงอายุของพนักงานอยู่ในช่วงวัยรุ่นถึงวัยกลางคน ทำให้มีโรคประจำตัวน้อยกว่าคนที่อายุมาก จากข้อมูลอัตราการป่วยของผู้ป่วยนอกจำแนกตาม 16 กลุ่มโรควินิจฉัยของประชากรภาคกลาง ปี พ.ศ. 2559 - 2565 จากสถิติผลลัพธ์สุขภาพ¹⁹ พบว่า อายุเฉลี่ยมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มีอัตราการเกิดโรคเรื้อรัง 53.37 ต่อพันประชากร อายุเฉลี่ย 45 - 60 ปี มีอัตราการเกิดโรคเรื้อรัง 16.53 ต่อพันประชากร อายุเฉลี่ย 30 - 44 ปี มีอัตราการเกิดโรค 2.75 ต่อพันประชากร และอายุเฉลี่ย 15 - 29 ปี มีอัตราการเกิดโรคเรื้อรัง 0.23 ต่อพันประชากร รายได้เฉลี่ยของพนักงานอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท/เดือน เฉลี่ยคิดเป็น 500 - 600 บาท/วัน ซึ่งสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำของเขตพื้นที่สมุทรปราการที่มีอัตราค่าแรงอยู่ที่ 372 บาท/วัน ณ วันที่วิเคราะห์ตามฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน²⁰ รายได้เฉลี่ยต่อวันของพนักงานโรงงานแห่งนี้จึงอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำรายวัน ประกอบกับเมื่อพิจารณาพร้อมกับคะแนนรายมิติ

การเงินดี (Happy money) ที่มีตัวชีวิต คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ¹⁶ ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย 47.86 ± 17.01 หมายถึง พนักงานส่วนใหญ่เฉลี่ยมีรายได้พอกับรายจ่าย มีเงินออมปานกลาง ปัจจัยด้านรายได้จึงไม่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงานในโรงงานนี้

ผลการวิเคราะห์คะแนนแยกรายมิติ พบว่า มิติสุขภาพกายดี (Happy body) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นความกังวลในสุขภาพกายของพนักงาน เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานที่มีการทำงานล่วงเวลาสูง ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าอ่อนเพลียทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ขาดเวลาและโอกาสในการดูแลสุขภาพจึงเป็นมิติที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ส่วนมิติที่ได้คะแนนเฉลี่ยรองลงมาเป็นลำดับที่สอง คือ มิติน้ำใจดี (Happy heart) แสดงให้เห็นถึงส่วนน้อยของพนักงานที่เห็นคุณค่าในการช่วยเหลือ แบ่งปันกันระหว่างพนักงาน หากมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจะสามารถส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขและเพิ่มคะแนนในมิติส่วนนี้ได้ ในส่วนด้านมิติที่ได้คะแนนสูงที่สุด คือ มิติจิตวิญญาณดี (Happy soul) สะท้อนถึงการมีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนา โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ²¹ รายงานว่า ประชากรร้อยละ 92.50 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 5.40 นับถือศาสนาอิสลาม และร้อยละ 1.20 นับถือศาสนาคริสต์ การมีศาสนาเป็นหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจอาจส่งเสริมให้พนักงานมีจิตใจที่ดี สามารถให้อภัยผู้อื่น ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเอง มิติครอบครัวดี (Happy family) มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกัน และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งสิ่ง

เหล่านี้ช่วยส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพวัลย์ สมธิ และคณะ⁵ ที่พบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน สุดท้าย มิติใฝ่รู้ดี (Happy brain) เป็นมิติที่สะท้อนถึงความกระตือรือร้นของพนักงานในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ รวมถึงการแสวงหาโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพของตนเอง อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Hale และคณะ³ ซึ่งกล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลย่อมมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะความต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากผู้อื่น ดังนั้นการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองจึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์⁹ ที่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

สำหรับคะแนนเฉลี่ยรวมทุกมิติ พบว่า พนักงานมีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 44.89 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากคะแนนในมิติสุขภาพกายดี (Happy body) และมิติน้ำใจดี (Happy heart) ที่อยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับมิติอื่นๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ นิศากร โกศล และคณะ²² และสุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ⁸ ที่พบว่า พนักงานในโรงงานส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข ทั้งนี้ความแตกต่างของผลการศึกษานี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานประกอบการและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ภาระและความกดดันในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการ

ขององค์กร และลักษณะของผู้นำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลต่อการรับรู้และระดับความสุขของพนักงาน แตกต่างกันไป นอกจากนี้ผลการประเมินระดับความสุข ปัจจุบันโดยรวมของพนักงานจากเส้นระดับความสุข ซึ่งกำหนดคะแนน 0 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย และ 10 หมายถึง มีความสุขที่สุด พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 6.91 จาก 10 คะแนน โดยการประเมินดังกล่าวเป็นการสะท้อนความรู้สึกของพนักงาน ณ วันที่เข้ารับการประเมิน ดังนั้นหากในวันที่ประเมินพนักงานมีสภาพจิตใจที่ดีหรือมีความสุขก็อาจส่งผลให้คะแนนการประเมินความสุขปัจจุบันอยู่ในระดับสูง ในทางตรงกันข้าม การประเมินความสุขโดยรวมจากหลายมิติเป็นการพิจารณาความสุขในด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม ทั้งสุขภาพกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ และการดำเนินชีวิต จึงอาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างจากการประเมินความรู้สึก ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งได้

จากการวิเคราะห์แบบตัวแปรเดียว (Univariate analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยบุคคล ด้านสถานภาพสมรส (หม้าย/หย่า/แยก/เลิกกัน) ปัจจัยงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับในงาน ด้านทิศทางองค์กรและผู้นำ รวมถึงชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา แต่เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แบบพหุตัวแปร (Multivariate analysis) พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัยมีผลต่อระดับความสุขของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อมีการควบคุมปัจจัยอื่นแล้ว ได้แก่

1) สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก/เลิกกันอาจมีระดับความสุขในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว เนื่องจากขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ที่ปรึกษา หรือเพื่อนคู่คิดในการเผชิญและจัดการปัญหาต่างๆ ทั้งจากการทำงานและการดำเนินชีวิต ส่งผลให้มีความเสี่ยงต่อความเครียดและความไม่

มั่นคงทางอารมณ์มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของทิพวัลย์ สมิต และคณะ⁵ ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้ที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีมีแนวโน้มแห่งพึงพอใจและได้รับการสนับสนุนเมื่อเผชิญปัญหาและสอดคล้องกับ Kodithuwakku และคณะ²³ ที่ศึกษาระดับความสุขของพนักงานผลิตในโรงงานสิ่งทอ ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน เนื่องจากคู่สมรสมีบทบาทในการให้กำลังใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และทักษะการจัดการความเครียด เพื่อสนับสนุนความสุขในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่ม

2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ปฏิบัติงานล่วงเวลาเลย และปฏิบัติงาน ล่วงเวลาสูงสุด 18 ชั่วโมง/สัปดาห์ (72 ชั่วโมง/เดือน) ในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานล่วงเวลามากกว่า 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ (มากกว่า 45 ชั่วโมง/เดือน) พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากสัดส่วนพนักงานทั้งหมด พบว่า พนักงานที่ทำงานล่วงเวลามากกว่า 45 ชั่วโมง/เดือน มีมากถึงร้อยละ 67.03 จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่มากเกินไปจึงส่งผลกระทบต่อทางลบมากกว่าผลทางบวกเนื่องจากสามารถก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า อ่อนเพลียต่อร่างกายและจิตใจ เกิดความไม่สมดุลของงานและการใช้ชีวิต (Work-life balance) เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิขารีย์ แก้วไชยา และคณะ²⁴ ที่พบว่า พนักงานที่ทำงานล่วงเวลา 31 - 40 ชั่วโมง/เดือน มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุดในทางกลับกัน หากพนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่น้อยเกินไปสามารถส่งผลกระทบต่อรายได้ต่อเดือนและส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานได้หากค่าตอบแทนนั้นไม่เป็นที่พึงใจของพนักงาน ILO²⁵ กล่าวว่า หากมีการ



ควบคุมกระบวนการทำงานได้ดีส่งผลให้การจัดการ ชั่วโมงการที่เหมาสมจะส่งผลกับความ สุขความ พึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นการมี สมดุลของงานและการใช้ชีวิตที่ไม่มีด้านใดด้านหนึ่ง มากเกินไปหรือน้อยเกินไปจะลดความอ่อนล้าต่อ ร่างกายและจิตใจ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจึงเป็น ปัจจัยหลักที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน

3) ทิศทางองค์กรและผู้นำมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อทิศทางองค์กร และผู้นำในระดับปานกลาง แม้นโยบายการบริหาร จะดี มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีวินัยที่ชัดเจน รวมถึงมีความขัดแย้งน้อยลง แต่การสื่อสารที่ชัดเจน และการเข้าถึงของผู้บริหารทุกระดับสามารถเสริมสร้าง ความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กรได้ ทั้งนี้การ ตระหนักถึงทิศทางองค์กรและผู้นำเป็นปัจจัยหลัก ที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ เชฐธิดา กุศลลาไสยานนท์ และคณะ²⁶ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ มีผลต่อคะแนนความสุขของพนักงานเป็นลำดับที่ สองรองจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภทรดนัย ไต้ไธสง²⁷ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับระดับความสุขของพนักงาน เนื่องจากหัวหน้าหรือผู้นำนั้นมีความสำคัญในการ กำหนดบทบาทหน้าที่ของคนในองค์กร สร้างสรรค์ พัฒนาหน่วยงานให้เกิดความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่น จากศักยภาพ และส่งเสริมความโปร่งใสและยุติธรรม ภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีของผู้นำย่อมส่งผลให้ พนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับ วิชาดา แก้วนิมชัยศรี⁷ ที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ การสร้างองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย ปัจจัยด้าน การทำงาน ผู้นำ และนโยบาย เช่นเดียวกับ Holt & Powell²⁸ ที่พบว่า ทิศทางการบริหารและภาวะผู้นำ

ของบริษัทมีผลต่อระดับความสุขของพนักงานในธุรกิจ ขนาดกลาง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้แตกต่างจาก การศึกษาของ จีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ²⁹ ที่พบว่า นโยบายด้านการบริหารงานไม่มีผลต่อความสุข ของบุคลากรเมื่อวิเคราะห์แบบพหุตัวแปร เนื่องจาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน จากองค์กร ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับ ไม่ส่งผลต่อระดับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติเมื่อมีการควบคุมหรืออธิบายความสัมพันธ์ ด้วยปัจจัยอื่น อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ก็ยังเป็น องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งความสุขจึง ไม่ควรมองข้ามและผนวกเป็นส่วนหนึ่งในนโยบาย การจัดการองค์กรแห่งความสุขต่อไป

ข้อจำกัดวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ณ จุด เวลาหนึ่ง ร่วมกับปัจจัยบุคคลและปัจจัยงาน แต่ยังไม่ ครอบคลุมการศึกษาในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน ความสะอาด สุវาสติการ หากสามารถ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมเพิ่มเติมร่วมด้วยและ ติดตามต่อเนื่องหลังจากได้มีการปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวจะสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและ สร้างองค์กรแห่งความสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้

หน่วยงานที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ระดับความสุขของพนักงานสามารถนำแบบสอบถาม ไปประยุกต์หรือปรับใช้ต่อยอดให้เหมาะสมกับบริบท ขององค์กรเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุข ของคนในองค์กร โดยจากการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยบุคคลในด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยงานใน ด้านชั่วโมงการทำงาน และด้านทิศทางองค์กรและ ผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของพนักงาน ดังนั้นโรงงาน บริษัท หรือหน่วยงานที่มีบริบท

คล้ายกันและต้องการส่งเสริมระดับความสุขของพนักงานในองค์กรสามารถนำปัจจัยที่มีผลเหล่านี้ไปปรับปรุงภายในหน่วยงานเพื่อเพิ่มระดับความสุขของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัย ครั้งต่อไป

จากการศึกษาคะแนนระดับความสุขของพนักงานโรงงานผลิตกระป๋องแห่งหนึ่ง พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์ไม่มีความสุข โดยปัจจัยหลักที่มีผลต่อระดับความสุข คือ ปัจจัยงาน ผู้วิจัยจึงแนะนำให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนปัจจัยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาซึ่งเป็นปัจจัยลบสำคัญต่อระดับ

ความสุขในงานร่วมกับติดตามการศึกษาระยะยาวหรือทดลองเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานหลังปรับชั่วโมงการทำงานที่ลดลงเพื่อหาจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมในการทำงานเสริมสร้างสมดุลของงานและการใช้ชีวิต ร่วมกับการจัดการให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตามสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ⁷ ที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีการให้ความสำคัญกับ “บุคลากร” เป็นหัวใจสำคัญ รวมถึงสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสมดุลและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

1. Manion J. Joy at work creating a positive workplace. J Nurs Adm 2003;33(12):652-9.
2. Wongpiromsarn Y, Buddhist psychology. [Internet]. [cited 2025 Jan 10]. Available from: http://medinfo2.psu.ac.th/cancer/db/news_ca.php?newsID=132&typeID=22&form=9. (in Thai)
3. Hale AJ, Ricotta DN, Freed J, Smith CC, Huang GC. Adapting Maslow's hierarchy of needs as a framework for resident wellness. Teach Learn Med 2019;31(1):109-18.
4. Saisoonthorn S, Thongborisut C, Rojniruttikul N. Happiness at work of employee in Glaxosmithkline (Thailand). Journal of Industrial Education 2015;14(3):431-37.
5. Smith T, Buapetch A, Isaramalai S. Factors affecting happiness at work of migrant workers in industrial factories. J Public Health 2016;46(2):113-27. (in Thai).
6. Lertyaso S, Chantamoly S, Suwan P, Hoonnirun P. Happiness promotion model for steel factory employees in Nonthaburi province. The Journal of the Thai Royal Army Nurses 2020;21(1):214-23. (in Thai).
7. Kaewniyomchaishri W. Factors affecting municipalities becoming happy organizations in Bueng Kan province. Veridian E-Journal 2013;6(2):501-13. (in Thai).
8. Ritkaew S, Aujirapongpan S, Pattanapradit U, Jutidharabongse J. The relationship between happiness and work performance of production operators of Suretex Company Limited. Journal of Management Sciences 2020;7(1):98-117. (in Thai).

9. Phanphairoj K. The factors affecting the happiness at work of faculty and staff in the Faculty of Nursing, Thammasat University. Thai Science and Technology Journal 2012;20(5 Suppl):379-89. (in Thai).
10. Rattananakintra D. Working environment factor affecting working happiness of hospital pharmacists under the office permanent secretary of Ministry of Public health. Veridian E -Journal Science and Technology Silapakorn university 2014;1(4):17-30. (in Thai).
11. Sricharoen P, Dararung K, Kaoun S. Development of employee happiness in the workplace Pathumthani province. Journal of Management and Local Innovation 2023;5(4):266-297. (in Thai).
12. Thananupappuna A, Murnpho S. The causal factors influencing work efficiency of employees in Bangkok. Journal of MCU Peace Studies 2022;10(1):200-14. (in Thai).
13. Department of Mental Health. Mental health reveals Jan 2023: working-age individuals stressed, highest unhappiness at work. [Internet]. [cited 2023 Dec 10]. Available from: <https://www.hfocus.org/content/2023/04/27584#:~:text=>. (in Thai).
14. Thai Health Promotion Foundation. Organization information. [Internet]. [cited 2023 Dec 20]. Available from: <https://www.thaihealth.or.th/about-thaihealth-2/>. (in Thai).
15. Manapensiri C. Thai Kitchen to the World — a once-missed policy may be making a comeback. [Internet]. [cited 2023 Dec 20]. Available from: <https://www.blockdit-.com/posts/6332d28a4a4f579889759bf2>. (in Thai).
16. Kittisuksatit S, Tangchonlatip K, Jarassit S, Saiprasert C, Boonyatearana P, Aree W. HAPPINOMETER: The happiness self assessment manual. Nakorn Pathom: Institute for population and social research, Mahidol University; 2012. (in Thai).
17. Tirakanun S. The use of statistics in social science research: guidelines for practice. Chulalongkorn University; 1999. (in Thai).
18. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour. Labour statistics yearbook 2024. Bangkok: Ministry of Labour; 2025. (in Thai).
19. Health information system development office. The number of outpatient visits and outpatient visit rate (per 1,000 population), disaggregated by sex and age, at the national and regional levels, from 2016 to 2022. (in Thai). [Internet]. [cited 2025 Jul 28]. Available from: <https://www.hiso.or.th/healthoutcome/sick.php>.
20. Ministry of Labour. Announcement of the Wage Committee on minimum wage rates (No. 13). Royal Gazette 2024 Dec 27;141(Special 359 Ngor):35-6. (in Thai).
21. National Statistical Office. Number of religious adherents classified by religion B.E. 2551, 2554, 2557, and 2561 [Internet]. [cited 2025 Jan 10]. Available from: https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2023/20230501053015_16851.pdf. (in Thai).



22. Kosol N, Sangchoey T, Kamonchot P. The factors affecting happiness at work of staff in the airports of Thailand public company limited. *Ratanabuth Journal* 2025;7(1):115-27. (in Thai).
23. Kodithuwakku L, Kodithuwakku C.N., Sathiyathan K, Khandu W, Chang T. The level of happiness among garment factory employees and factors affecting it, in two selected garment factories. *Ceylon of Medical Science* 2017;54(2):43-8.
24. Kawchaisa N, Hemrungron S, Buathong N. Work happiness and organizational commitment in the import and distribution company. *Chulalongkorn Med J* 2018;62(6):987-95. (in Thai).
25. International Labour Organization. Working time and work-life balance around the world [Internet]. [cited 2025 Apr 20]. Available from: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_864222.pdf.
26. Kusalsaiyanon C, Thammakorn P, Kesssang S. The study of happiness factors at work affecting the efficient performance of employees in real estate business. *Journal of Business and Industrial Development* 2023;3(1):1-11. (in Thai).
27. Taithaisong P. Happiness at work of employee at True Distribution and Sales Company Limited, Regional Upper Northeast. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn* 2018;8(1):15-35. (in Thai).
28. Holt M, Powell S. Health and well-being in small and medium-sized enterprises (SMEs). What public health support do SMEs really need?. *Perspect Public Health* 2015;135(1):49-55.
29. Supprasert T, Waranaputi A, Pondee C, Sansook J. Factors affecting happiness at work of personnel of Rajamangala University of Technology Suvamabhum. *Journal of Nakhonratchasima College* 2021;15(2):1-15. (in Thai).