

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.00 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด และอีกร้อยละ 30.00 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.33 มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 50.67 มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. คิดเป็นร้อยละ 38.00 มีตำแหน่งในการทำงาน เป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 70.67 อยู่สังกัดส่วนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.33 และมีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปี หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 52.00 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือต่อกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตร รับฟังและให้คำปรึกษา และมีสัมพันธภาพดี และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความรักในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ รู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี และการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านความรื่นรมย์ในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ รู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน รู้สึกสบายใจในการทำงาน และรู้สึกได้รับการสนับสนุนในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ รู้สึกยินดี และเต็มใจทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ รู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำ น่าสนใจ และรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ รู้สึกว่าอยากทำงาน และรู้สึกมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ รู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม จากคำถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

สิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ระบบการบริหารและนโยบายภายในบริษัท ควรมีมาตรฐาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการประสานงานที่ดีภายในองค์กร หัวหน้างานไม่รับผิดชอบโยนความผิดให้ลูกน้อง บริษัทให้ความสำคัญระหว่างพนักงานภายในไม่เท่ากัน

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ควรมีการสื่อสารการทำงานระหว่างแผนก ที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ ปลุกจิตสำนึกให้รักองค์กร เพิ่มสวัสดิการให้พนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานและผู้บริหาร มีระบบการปรับเงินเดือนโบนัสที่มีมาตรฐานและยุติธรรม จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้พนักงานได้รับอย่างทั่วถึง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 20-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. มีตำแหน่งในการทำงานเป็นพนักงาน อยู่สังกัดส่วนการผลิต มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปี หรือต่ำกว่า ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล แสงวงผล (2554, บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 5-10 ปี

2. ความสุขในการทำงานของบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554, บทคัดย่อ) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Manion (2003, p. 652) พบว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานอันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้ใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในการทำงานตามมา นอกจากนี้ Manion ยังได้กล่าวอีกว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกที่สดชื่นมีชีวิตชีวา ความรู้สึกที่สนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน และผลของความสุขในการทำงานที่ตามมาก็คือ ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความอยากทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป และมีค่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Warr (1990 อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552, หน้า 61-63) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกก้าวหน้า มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยวมาลย์ ศรีปัญญาวุฒิกัตต์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจังหวัดนครนายก ($r = .191$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ พรรณิภา สืบสุข (2548, บทคัดย่อ) พบว่า การรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ($r = .604$) โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น มีกีฬาสีระหว่างฝ่าย เพื่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และมีความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.2 ด้านความรักในงาน สร้างการรับรู้ให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับการทำงาน เกิดความเพลิดเพลินในการที่ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน ควรมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานจนบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ทำงานแล้วเกิดประโยชน์กับบริษัทฯ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พนักงานควรได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีความสามารถ

1.5 ด้านความรื่นรมย์ในงาน พนักงานรู้สึกสนุกกับงานโดยให้ความสนับสนุนกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้รู้สึกรื่นรมย์หลังจากที่ต้องทำงานมาเหนื่อยทั้งวัน

1.6 ด้านความพึงพอใจในงาน ควรให้พนักงานเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจเต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถ

1.7 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีให้พนักงานรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน และการที่พนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้นั้น ควรสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงาน ให้ความก้าวหน้า ความมั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี การให้ความยุติธรรมของทุกฝ่าย

มีการให้รางวัลพนักงานที่ทำความดี เพื่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความก้าวหน้าในการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อีกส่วนหนึ่งอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคล ยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 ควรศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน และมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- 2.3 ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับงานวิจัยครั้งนี้ และนำไปพัฒนาปรับปรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี