

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ

মননক চুপ্ররকজেরিণ

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2562

FACTORS REALATED TO HAPPINESS AT WORK OF PRIVATE EMPLOYEES IN
MUEANG DISTRICT, SAMUTPRAKARN PROVINCE

Monchanok Chupakcharoen

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Innovative Industrial Management

Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2019

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
เอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

โดย

มนชนก ชูพรรคเจริญ

สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาลีรัฐ เลขะวัฒนะ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาลีรัฐ เลขะวัฒนะ)

มนชนก ชูพรรคเจริญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
เอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. ปาลีรัฐ เลนะวัฒนะ, 97 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของ
พนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ
ทำงานต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการเก็บ
ข้อมูลจากพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้มานำมาวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบเชิงอนุมานใช้ การทดสอบค่าทีแบบอิสระ
(Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จากผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี
อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีอายุ
งานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วน
ใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้าน
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนา
ความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้
ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน
ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐาน
พบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อ
ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม

ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

MONCHANOK CHUPAKCHAROEN : FACTORS REALATED TO HAPPINESS
AT WORK OF PRIVATE EMPLOYEES IN MUEANG DISTRICT, SAMUTPRAKARN
PROVINCE. ADVISOR : ASST. PROF. DR. PALEERAT LEKHAWATTHANA, 97 PP.

The purpose of this study is to investigate the quality of work life as well as job happiness of private company employees in Samutprakarn Province, and also to study the relationship between quality of work life and job happiness. The data were collected from 400 private company employees in Samutprakarn Province using a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Meanwhile, inferential statistics consisted of independent sample t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient.

It was found that the sample mostly consisted of female respondents aged between 21-30 years, with single status, secondary education/certificate of vocational education, work experience of 1-5 years, an average monthly income of lower than 20,000 baht. Regarding the respondents' opinions on quality of work life, compensation was viewed to be appropriate while work environment and atmosphere, career path and stability, capability development, and work-life balance were found at a high level. The sample expressed their opinions on job happiness in terms of work, contact and relations, job passion and engagement, job success, and recognition at a high level. From hypothesis testing, it was found that sex, status, years of experience in the current work, and an average monthly income had no different effect on the overall job happiness. Finally, the result revealed that the relationship between quality of life and job happiness was high.

Graduate School

Field of Study Innovative Industrial Management

Academic Year 2019

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นอย่างดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาลีรัฐ เลขะวัฒนะ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรมทุกท่านที่ให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจน แนวทางแก้ไข และตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ

กราบขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนะวงศ์ และ 3) อาจารย์ธีรศักดิ์ คงสวัสดิ์ ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม ตลอดจนครอบครัวและเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจ และให้ความร่วมมือส่งผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

มนชนก ชูพรรคเจริญ

TNI

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ขั้นตอนการดำเนินงาน	9
แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)	13
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	39
4	บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	41
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	41
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน.....	44
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	49
	ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52
	ตอนที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	74
	ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	76
	ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป.....	77
	บรรณานุกรม.....	78
	ภาคผนวก.....	83
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	84
	ภาคผนวก ข. แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความถามกับนิยามของ องค์ประกอบต่างๆ.....	92
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	97

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แผนและระยะเวลาการดำเนินงาน	9
2 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี ความต้องการ ERG ของ Alderfer	12
3 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	19
4 สรุปการสังเคราะห์แนวคิดความสุขในการทำงาน.....	27
5 การประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน.....	35
6 ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของข้อคำถามที่ต้อง ปรับปรุง.....	36
7 การปรับปรุงข้อคำถาม.....	36
8 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งหมด	37
9 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	37
10 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	38
11 ระดับความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation Coefficient	39
12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	41
13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	41
14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	42
15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน.....	43
17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	43
18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	44
19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน.....	45
20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	46
21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น.....	48
23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	49
24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านการรักและผูกพันในงาน.....	50
25 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านความ สำเร็จในงาน	51
26 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็น ที่ยอมรับ	52
27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบปัจจัย ด้านเพศและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน โดยการทดสอบสมมติฐาน ของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples T-test)	53
28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA)	54
29 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยรวมที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบความ แตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05	54
30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานภาพและความสุขโดยภาพรวม ในการทำงาน	56
31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านระดับการศึกษาและความสุขโดยภาพรวม ในการทำงาน	56
32 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยรวมที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05	57
33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันและความสุข โดยภาพรวมในการทำงาน	58
34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความสุข โดยภาพรวมในการทำงาน	59

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน.....	70
50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสุข ในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	71
51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุข ในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	72
52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	72
53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	73
54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	74

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูป

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
---	----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันในยุคอุตสาหกรรม สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบเชื่อมโยงกันทั้งประเทศ สังคม องค์กร ครอบครัว และบุคคล ด้วยเหตุผลของการพัฒนาและความเจริญทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันสูง จึงมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ทั้งด้านชีวิต เศรษฐกิจและสังคม

กรมสุขภาพจิต ได้ระบุว่า วัยทำงานเป็นกลุ่มที่มีความเครียดได้สูง เนื่องจากในรอบ 3 ปี พบว่า วัยทำงานอายุ 22-59 ปี ได้มีการโทรปรึกษาสายด่วนสุขภาพจิต 1323 สูงเป็นอันดับ 1 มีจำนวนกว่า 100,000 สาย โดยเรื่องที่มีการปรึกษามากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. เรื่องการกินยารักษาอาการป่วยทางจิต 2. ความเครียดวิตกกังวล 3. สารเสพติด ซึ่งกรมสุขภาพจิตมีความเป็นห่วงสุขภาพจิตของวัยทำงาน ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวัยอื่นๆ ขณะนี้มีจำนวน 38 ล้านคนทั่วประเทศ หรือประมาณร้อยละ 70 ซึ่งอยู่ในภาคอุตสาหกรรม อีกร้อยละ 30 อยู่ในภาคเกษตรกรรม วัยทำงานนี้ เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะเกิดความเครียด ทั้งจากการทำงาน ครอบครัว เศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้เกิดการเจ็บป่วย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง ปัญหาติดยา การใช้สารเสพติด และการใช้ความรุนแรงในครอบครัว เป็นต้น ซึ่งกรมสุขภาพจิตได้ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตของคนวัยทำงาน เพื่อลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคล ลดค่าใช้จ่ายจากปัญหาสุขภาพจิต ตลอดจนสามารถดึงศักยภาพของคนวัยทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศ (กรมสุขภาพจิต. 2561)

อีกทั้งโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ขณะที่มีความสามารถในการแข่งขันที่ต่ำ การปรับตัวช้า เนื่องจากการใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ดำเนินการได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ฐานการผลิตมีผลผลิตภาพการผลิตต่ำ ประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหาด้านคุณภาพในเกือบทุกด้าน ที่สำคัญได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะและบริการสาธารณสุข นอกจากนี้สังคมไทยยังมีความเหลื่อมล้ำสูง ก่อให้เกิดความแตกแยกในสังคม ส่งผลต่อความสุขของคนสังคม

อย่างไรก็ตามการพัฒนาประเทศ ต้องเริ่มด้วยทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ ด้วยหลักการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ได้การมุ่งเน้นการพัฒนาด้าน

กำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามความเหมาะสม การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดีเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ การวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมรอบรอบถ้วน ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. 2560)

การพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยเฉพาะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และประมาณเป็นเวลาหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมดในหนึ่งวัน การทำงานยังเป็นโอกาสให้แสดงถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำมาสู่ความพึงพอใจในชีวิต การได้รับการยอมรับจากสังคม และความภาคภูมิใจในการทำงาน หากบุคคลนั้นๆ มีความพึงพอใจในชีวิต ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจที่ดี ส่งผลให้การทำงานดี ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรต้องศึกษาวิธีที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างสูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่จะให้ความสำคัญในคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อพนักงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตและส่งผลต่อไปยังความสุขในการทำงาน คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา งานและองค์กร มานิออร์ (Manion. 2003) ได้อธิบายแนวความคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ว่าเป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยการยิ้ม หัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์บวก เช่น มีความสุขและความสนุกสนาน ความสุขจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้ 1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2.

ความรักในงาน (Love of the Work) 3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ความสุขในการทำงาน มีแนวคิดหลักในการดำเนินงานกับคนในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร และธุรกิจ ซึ่งหากคนทำงานในองค์กรมีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เห็นคุณค่าในตัวเอง มีความมั่นคงในการทำงาน มีความรู้ในการพัฒนาตนเองและสังคม ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ลดอัตราการขาดงาน ลดอัตราการทำงานสาย อัตราการเข้า-ออกของพนักงานลดลง ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกพนักงานใหม่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น มีการร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ด้วยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเห็นได้ว่า ถ้าทรัพยากรหลักในองค์กร คือ พนักงานมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อตนเอง ต่องานที่รับผิดชอบ และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรมีความสุข ทำให้มีสภาพจิตใจดี มีทัศนคติเชิงบวก ส่งผลให้มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน โดยเลือกที่จะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งถือว่าเป็นเมืองอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 29 กิโลเมตร ประกอบด้วย 6 อำเภอ 50 ตำบล 394 หมู่บ้าน และเป็นจังหวัดที่มีความได้เปรียบด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ศูนย์กลางของประเทศและยังเป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเข้าจากต่างประเทศ เป็นคลังสินค้าที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ทำให้การขนส่งวัตถุดิบ และสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรม มีความสะดวก และมีค่าใช้จ่ายต่ำ จึงมีส่วนสนับสนุนให้นักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 7,112 แห่ง (ณ เดือนกันยายน 2561) นับได้ว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นลำดับ 2 รองจากกรุงเทพมหานคร อัตราการมีงานทำหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่จะทำงานในภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2561)

และสุดท้ายนี้ ความรู้ความเข้าใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานจะเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขและคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงกิจกรรมสร้างความสุข กำหนดกลยุทธ์ นโยบายต่างๆ เพื่อสร้างความสุขในองค์กร ส่งผลให้มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้เข้าใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. ทำให้เข้าใจสภาพความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
3. ทำให้ใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 983,277 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ พนักงานเอกชนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 425 คน เนื่องจากเป็นอำเภอที่มีประชากรหนาแน่นที่สุดในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนใน 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. ด้านสภาพการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน
3. ด้านความสำเร็จในงาน
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 ถึงเดือนมีนาคม 2563

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานใน 4 ด้าน ได้แก่
 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2. ด้านการรักในงาน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน ประกอบด้วย 6 สมมติฐานย่อย ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

1.6 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขโดยภาพรวมในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 20 สมมติฐานย่อย ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.5 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.6 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

2.7 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

2.8 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

2.9 ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

2.10 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

2.11 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

2.12 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

2.13 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

2.14 ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

2.15 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

2.16 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

2.17 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

2.18 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

2.19 ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

2.20 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงานเอกชน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

2. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. **ค่าตอบแทนที่เหมาะสม** หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

4. **สภาพการทำงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสียอันตราย

5. **ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการได้รับโอกาสเพิ่มความรู้ใหม่จากการศึกษา ดูงาน และอบรม

6. **การพัฒนาความสามารถ** หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะของตนเอง การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

7. **ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น** หมายถึง ความสมดุลของเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม

8. **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจเชิงบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. กำหนดปัญหาที่จะดำเนินงานวิจัย
2. วางแผนออกแบบงานวิจัย
3. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย
4. สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือที่เตรียมไว้
5. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปและรายงานผล

แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 แผนและระยะเวลาการดำเนินงาน

ลำดับ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน					
		ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 63	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63
1	กำหนดปัญหาที่จะดำเนินงานวิจัย						
2	วางแผนออกแบบงานวิจัย						
3	กำหนดกลุ่มเป้าหมาย						
4	สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือที่เตรียมไว้						
5	รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล						
6	สรุปและรายงานผล						

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

อับราฮัม มาสโลว์ (นิติพล ภูตะโชติ. 2560 : 191-192; อ้างอิงจาก Abraham Maslow. 1943) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy of needs) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นการตอบสนองความต้องการทางร่างกายโดยตรง เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศหายใจ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน ความสะอาด สบาย ฯลฯ ความต้องการทางร่างกายนี้ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการด้านปัจจัยสี่ของมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs)

เป็นความต้องการอยากจะได้รับ การปกป้องคุ้มครองอันเกิดจากปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่ ความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ความมีเสถียรภาพในเรื่องต่างๆ มนุษย์จะเกิดความต้องการในขั้นนี้ก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น คือ มีความต้องการทางสังคม

ต้องการอยากจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อยากจะมีเพื่อน อยากจะให้สังคมและเพื่อนยอมรับ ต้องการความรักความเข้าใจจากคนอื่น ต้องการอยากจะมีส่วนร่วมในสังคม อยากจะเป็นสมาชิกในกลุ่มอาชีพ สมาคมและองค์กรต่างๆ ความต้องการทางสังคมจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องมิตรภาพ การมีส่วนร่วมในสังคม ความสัมพันธ์กับคนอื่น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs)

เมื่อมนุษย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม และสังคมก็ให้การยอมรับ ความต้องการขั้นต่อไปมนุษย์ต้องการอยากจะเป็นคนเด่นคนดังในสังคม และต้องการให้สังคมยกย่องในความเก่งความสามารถของตน เพราะจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

เป็นความต้องการขั้นสูงสุดหรือขั้นสุดท้าย ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ถึง 4 ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของแต่ละคนที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งแต่ละคนจะตั้งเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตเอาไว้แตกต่างกัน

2. ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (นิติพล ภูตะโชติ. 2560 : 196-197; อ้างอิงจาก Clayton Alderfer) ได้ทำการพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ให้เกิดการขยายกว้างยิ่งขึ้น ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence = E)

เป็นความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งความต้องการนี้จะสอดคล้องกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ตามแนวคิดลำดับขั้นของความ ต้องการ Maslow คือ ความต้องการในด้านปัจจัย 4 และความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness = R)

เป็นความต้องการด้านสังคม คือ ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเพื่อการสังคม ต้องการความรัก และการยอมรับจากคนอื่น ซึ่งความต้องการด้านความสัมพันธ์จะตรงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากบุคคลอื่นของ Maslow

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth = G)

เป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนจะใช้ความพยายามและทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งความต้องการนี้จะตรงกับความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและเป็นลำดับขั้นที่ 5 ของ Maslow

ดังนั้น แนวความคิดของ Clayton Alderfer มีความเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นจาก E (Existence) ไป R (Relatedness) และ G (Growth) ตามลำดับ หากความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะเกิดความต้องการขั้นใหม่อีก และสูงขึ้นไปเรื่อยๆ ตามลำดับ

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer สามารถเปรียบเทียบกัน ซึ่งจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์กันระหว่างทั้ง 2 ทฤษฎี ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer
ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) - ต้องการเป็นประธานาธิบดี - ต้องการเป็นนายกรัฐมนตรี - ต้องการเป็นรัฐมนตรี - ต้องการเป็นประธานกรรมการบริษัท - ต้องการเป็นอธิการบดี - ต้องการเป็นเจ้าของบริษัท	ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth = G) - ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ - ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ - การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ - อำนาจความรับผิดชอบสูงขึ้น - เงินเดือนเพิ่มขึ้น
ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs) - ต้องการเป็นพนักงานดีเด่น - ต้องการเป็นพนักงานขายดีเด่น - ต้องการเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียง - ต้องการเป็นดารายอดนิยม - ต้องการเป็นครูดีเด่น	
ความต้องการทางสังคม (Social Need) - ต้องการมีเพื่อน - ต้องการความรักจากคนอื่น - ต้องการเข้าร่วมสังคม - ต้องการเป็นสมาชิกในกลุ่มต่างๆ - ต้องการเป็นสมาชิกในชุมชนต่างๆ	ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness = R) - ต้องการมีเพื่อน - ต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น - ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม - ต้องการเข้าร่วมในกลุ่มอาชีพต่างๆ - ต้องการมีครอบครัว

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎีความต้องการ
ERG ของ Alderfer (ต่อ)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer
ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs) - ต้องการงานที่มั่นคง - ต้องการมีรายได้ที่แน่นอน - ต้องการความปลอดภัยในชีวิต - ต้องการความปลอดภัยในทรัพย์สิน	ความต้องการดำรงชีวิต (Existence = E) - ความต้องการเครื่องใช้ที่จำเป็น - ต้องการผ้าห่ม เสื้อผ้า รองเท้า - ต้องการอาหารและน้ำดื่ม - ต้องการที่อยู่อาศัย
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) - ต้องการอาหารและเครื่องดื่ม - ต้องการอากาศบริสุทธิ์หายใจ - ต้องการเสื้อผ้า เครื่องนุ่มห่ม - ต้องการที่อยู่อาศัย - ต้องการยารักษาโรค - ต้องการพักผ่อน	- ต้องการค่าตอบแทน - ต้องการสวัสดิการต่างๆ - ต้องการความมั่นคง - ต้องการความปลอดภัย - ต้องการความยุติธรรม

ที่มา : นิติพล ภูตะโชติ. (2560). พฤติกรรมองค์การ. หน้า 197-198.

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1975 : 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

บลูสโตน (Bluestone. 1977 : 43) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับ โดยใช้สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น มีการผ่อนคลายมากขึ้น

อาร์เทอร์ (วิทยา อินทร์สอน. 2559; อ้างอิงจาก Arthur. 1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ หรือความสุขโดยรวม ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มในทางบวก

บรีฟ (วรเทพ เวียงแก. 2558 : 12; อ้างอิงจาก Brief. 1981 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

โซโรแวน (วรเทพ เวียงแก. 2558 : 12; อ้างอิงจาก Shorovan. 1982 : 132) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่ง โดยคุณภาพชีวิตมีเป้าหมายหรือมีความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง
2. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกน้องกับหัวหน้างาน
3. การร่วมมือและประสานงานระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ของคนกับเทคโนโลยี

ทัศนีย์ ชาตไทย (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิทยา อินทร์สอน (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ จากองค์กรทั้งในรูปที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่างๆ รวมถึง คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการมีส่วนร่วมสร้างความสุขในที่ทำงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่พนักงานมีต่อตนเอง ต่องานที่ทำ และต่อองค์กร ซึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนางาน องค์กร ให้ประสบความสำเร็จในการทำงานให้เกิดคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการลาออก การขาดงาน อุบัติเหตุในการทำงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรอีกด้วย

องค์ประกอบและเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ยูเนสโก (สุวิกรม ชินสกุล. 2560 : 11; อ้างอิงจาก UNESCO. 1981 : 89) การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา แต่การที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบ ซึ่งจะมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล หรือสังคม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) ซึ่งพิจารณาได้จากการรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) เรื่องของโครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเกิด อัตราการตาย และการย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Social - Cultural Factors) พิจารณาจากสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) ลำดับความสำคัญของการพัฒนา ประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม
5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ อาหาร

วิทยา อินทร์สอน (2559) การสร้างสรรค์ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพนั้น มีขอบเขตครอบคลุมหลายมิติ นิยามที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง โดย ริชาร์ด วอลตัน (Richard Walton. 1975 : 89) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นการตอบสนองขั้นพื้นฐานในระดับที่อาจเพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ที่มีผลต่อจิตใจให้รู้สึกผ่อนคลายและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ลักษณะงานที่จัดให้ ต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงกับผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสในการก้าวหน้า

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีโอกาสร่วมมือทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายที่ท้าทายมากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพและมีวงสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่เท่าเทียมกันภายใต้ระบบคุณธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ความเป็นมิตรเอื้ออาทร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการร่วมกัน จะช่วยสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีความเสมอภาคและมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและการให้รางวัล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล โดยไม่ถูกควบคุมจนรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งการรักษาสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศชาติ ยอมเป็นการเพิ่มคุณค่า ความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กร

การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการดูแล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคง ความมั่นคงขององค์กรนำมาซึ่งความมั่นคงของพนักงานอย่างสอดคล้อง

ฮิว; และคัมมิง (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. 2561 : 13-14; อ้างอิงจาก Huseand; and Cumming. 1985) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ อัตราเงินเดือน ค่าครองชีพต่างๆ เป็นต้น

2. สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและไม่เสี่ยงอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น งานที่ได้ใช้ทักษะใหม่ และต้องใช้ความสามารถหลากหลาย มีความท้าทาย มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ได้รับการยอมรับ และได้รับผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กร มีบรรยากาศการทำงานอบอุ่น และเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพสิทธิ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศในการทำงานมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ภาระอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต กล่าวคือทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมีเวลาให้ครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดี

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

คัมมิง; และวอร์ลี (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. 2561 : 15; อ้างอิงจาก Cummings; and Worley. 1997) กล่าวถึง เกณฑ์ในการชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน (Adequate) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม พนักงานรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสม สถานที่ทำงานที่ไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของพนักงาน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ปฏิบัติอยู่ การได้รับการยอมรับจากการทำงาน การใช้ความสามารถที่หลากหลาย และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยปราศจากอคติในที่ทำงาน และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

6. ด้านการบริหารงาน (Constitutionals) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน ได้คลายเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น มีระบบป้องกัน และบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น

บลูซ; และแบล็คเบิร์น (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. 2561 : 14-15; อ้างอิงจาก Bruce; and Blackburn. 1992) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการทางสังคม คือ การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สังคม และผู้บังคับบัญชา

6. การทำงานในสภาพที่ปราศจากความเครียดและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรม

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง มีความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภาคภูมิใจต่องานและองค์กร
อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องครอบคลุมในทุกๆ มิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในภาพรวม ในการวัดและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจึงต้องพิจารณามิติอื่นๆ ด้วย

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทฤษฎีและแนวคิดที่สอดคล้องกัน			
	- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow			
	- ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer			
	Richard Walton (1975)	Huse; and Cumming (1985)	Cummings; and Worley (1997)	Bruce; and Blackburn (1992)
1. รายได้และค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓
2. สภาพและบรรยากาศการทำงาน	✓	✓	✓	✓
3. การพัฒนาความสามารถ	✓	✓	✓	✓
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง	✓	✓	✓	✓
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับส่วนตัว	✓	✓	✓	✓
6. บุรณาการด้านสังคม	✓	✓	✓	✓
7. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓
8. เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการ ข้างต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีพื้นฐานของ Maslow ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และ ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้อ้างอิงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1975 : 17) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นแนวคิดนี้ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้อ้างอิง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านรายได้และค่าตอบแทน 2. ด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน 3. การพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและมั่นคง 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เอกชน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรีนเบิร์ก; และเกรซเซอร์ (Greenberg; and Edwards. 1981 : 274-275) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่มาจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร
2. บุคลากรสามารถสนับสนุนความคิด เพื่อเป็นการปรับปรุงหลักการที่หลากหลายในการทำงาน
3. ลดความตึงเครียดระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
4. การรับผิดชอบหน้าที่ของบุคลากรมีมากขึ้น และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น
5. ทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกใช้เป็นประโยชน์มากขึ้น
6. การปรับปรุงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น ส่งผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการลาออก การขาดงาน ลดลง

สโครแวน (ทศนีย์ ชาติไทย. 2559 : 21-22; อ้างอิงจาก Skrovan. 1983) ได้สรุปประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
 2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และมีอัตราการขาดงานลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน
 5. มีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เกิดจากความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีขององค์กร
 7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออก
 8. พนักงานเกิดความรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และมีการเคารพสิทธิของพนักงาน
 9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
- แฮคแมน; และซุตเติล (วาริณี โพธิราช. 2558 : 25; อ้างอิงจาก Hackman; and Suttle. 1987) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต่อองค์กรนั้น ยังมีผลต่อการทำงาน ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความหมายของคำว่า ความสุข (Happiness) นั้นเป็นการที่ยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า ความสุข ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่าความสุข หรือสุข ว่าเป็นความสบายกายสบายใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทางอารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิด ความสุข

วิทยากร เชียงกูล (2548) กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือทำอย่างไรจะได้มารักษาไว้และฟื้นฟูความสุข เพราะคนเราจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขตัวเราเป็นผู้กำหนด ทุกอย่างในชีวิตที่จะมีความสุขจะมองโลกเป็นที่ปลอดภัยมากกว่าเป็นคนตัดสินใจได้เก่งกว่า ให้ความร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีความสุขภาพดีมีพลังและความพอใจอย่างมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข

ความสุข หมายถึง เป็นความรู้สึกอยู่ภายในตนเอง ให้ความรู้สึกทางบวก มักจะมีความสุขจากได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตัว โดยจะแสดงออกจากการยิ้ม หัวเราะ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

วีณา มิ่งเมือง (พลอยไพลิน สุขอภัย. 2558 : 19; อ้างอิงจาก วีณา มิ่งเมือง. 2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้องโดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

อเล็กซานเดอร์ เคจีเรอฟ (บุญจง ขาวสิทธิพงษ์. 2550 : 63; อ้างอิงจาก Alexander Kjerulf. 2007) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับที่ทำงาน (Really Enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในที่ทำงาน (Do Great Work you Can Feel Proud of)
3. รู้สึกว่าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with Amazing/Nice People)

4. รับรู้ที่งานทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นค่าในงานของตน (Are Appreciated/Recognized for your Work)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to Take Responsibility)
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน (Have fun at Work)
8. มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมพลังในการทำงาน (Feel Motivated and Energized)

ปีเตอร์ วาร์ (กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549 : 27; อ้างอิงจาก Peter Warr. 1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสนใจกับการทำงานและไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบ ความชอบใจ ความพอใจ มีความเพลิดเพลิน มีความเต็มใจ มีความสนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบ การตื่นตัวมีความสนใจอยากมีงานทำ มีความรวดเร็ว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

มาร์ค วีเกอร์ (รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550 : 43; อ้างอิงจาก Mark Vicker. 2006) กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถของบุคคลที่มีความรู้สึกตื่นตัวกับสิ่งที่ตนปรารถนาความผูกพันกับพนักงานอย่างจริงจัง งานที่ทำด้วยความรื่นเริง ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนร่วมกับความสำเร็จกับองค์กร

ชินกร น้อยคำยาง; และปภาดา น้อยคำยาง (2555 : 12) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน มีความพอใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน

แมนเนียน (ชินกร น้อยคำยาง; และปภาดา น้อยคำยาง. 2555 : 11; อ้างอิงจาก Manion. 2003) กล่าวไว้ ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลการตอบสนองจากการกระทำของตนเอง มีการแสดงออก มีความปลื้มปิติพอใจ ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลจากการประสบความสำเร็จในงาน ทำให้ส่งผลถึงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานรื่นรมย์ เกิดสัมพันธภาพที่

ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความผูกพันในงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน เกิดสังคมในการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความรู้สึกเป็นสุข มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. การรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันในงาน มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงานและมีความเต็มใจในการทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความก้าวหน้า

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในงานกับเพื่อนร่วมงาน

วาร์ (ชินกร น้อยคำยาง; และปภาดา น้อยคำยาง. 2555 : 12-13; อ้างอิงจาก Warr. 2007) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึก ชอบใจพอใจ เพลิดเพลิน มีความผูกใจการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้รวดเร็ว ความสุขมีความสำคัญกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขถือเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี

ความสุขกับการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรหรือหน่วยงาน การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอดขาย ความพึงพอใจของลูกค้า สร้างนวัตกรรมการผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ๆ และลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือการลางาน ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน พนักงานที่มีความสุขในการทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความรักและมีความผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในทางกลับกันย่อมเกิดพฤติกรรมด้านบวกต่อ

องค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551 : 25) ดังกล่าวในข้างต้น ทำให้องค์กรกระลืออยู่เสมอว่าองค์กรจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุขแล้วและพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงาน เพื่อพนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุขแล้วย่อมเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จสามารถสร้างผลกำไรขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น โดยมีโอกาสเติบโตธุรกิจและก่อให้เกิดความผูกพันของในองค์กร อีกทั้งสร้างพลังแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นตาม พันธกิจที่ได้สร้างเริ่มกันขององค์กรและพัฒนาที่ความผูกพันนั้น จะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างได้กำไรให้แก่องค์กรได้ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้าส่งผลให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตของยอดขาย และผลกำไรอย่างยั่งยืน จนกระทั่งสามารถเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พื้นฐานของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข นี้ได้มุ่งเน้นการนำพนักงานในองค์กรไปสู่ “ความสุข” แต่การจะนิยมความสุขเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ซึ่งมักจะนิยมความสุขจาก สิ่งที่ตนเองต้องการ หรือตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ตามหลักแนวคิดของศาสนาพุทธมองว่าเป็น “กิเลส” อย่างหนึ่งเรียกว่า “ตัณหา” ซึ่งประกอบไปด้วย 3 รูปแบบ แบบแรก คือ กามตัณหา คือ ความอยากได้ในรูป รส กลิ่น เสียง สัมผัสทางร่างกายเป็นหลัก แบบที่ 2 คือ ภวตัณหา คือ ความอยากได้ อยากมี อยากเป็นในสิ่งสมมติต่างๆ ที่โลกกำหนดขึ้น แบบสุดท้าย คือ วิภวตัณหา คือ ความไม่อยากได้ ไม่อยากเป็น ไม่อยากมีในสิ่งที่ตรงข้ามกับภวตัณหา

เมื่อนำหลักธรรมมาเข้ากับต้นเหตุของความสุข ก็พบว่า พนักงานในองค์กรที่ยังคงต้องการการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน แม้ว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ แต่นั่นก็ยังเป็นแค่ความสุขเพียงชั่วคราว ไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง

ด้วยเหตุนี้ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข จึงหันมาให้ความสำคัญที่จะสร้างความสุขอย่างยั่งยืน โดยเน้นการปรับทักษะในการทำงาน (Work Skill) และทักษะในการใช้ชีวิตส่วนตัว (Life Skill) รวมถึงการปรับ IQ (ความฉลาดทางปัญญา) และ EQ (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล)ของพนักงาน ให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work and Life Balance) ผ่านแนวคิด การสร้างสุข 8 ประการ หรือ Happy 8

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการซึ่งก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงานเกิดบรรยากาศในที่ทำงานที่ดีมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมี

บุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงานแนวองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย (สุภาวดี ขุนทองจันทร์. 2559 : 147-148)

1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี (Happy Body) คือ พนักงานจะต้องมีความแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจไม่ดี สร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเองทั้งร่างกายและจิตใจองค์กรจึงต้องออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี

2. ความสุขจากการมีความรู้ดี (Happy Brain) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้ เพียรพยายามอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความสามารถใช้สติปัญญารอบตัว เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีจุดมุ่งหมายเหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากองค์กร

3. ความสุขจากการมีน้ำใจดี (Happy Heart) พนักงานมีน้ำใจ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ทำให้เกิดความเหนียวแน่นระหว่างกัน การทำงานเป็นทีมและมีเป้าหมายเดียวกันจะง่ายขึ้น

4. ความสุขจากการผ่อนคลายดี (Happy Relax) พนักงานรู้จักผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งในที่ทำงานและในชีวิตประจำวัน องค์กรจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานทำงานด้วยการผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดในที่ทำงาน

5. ความสุขจากการเงินดี (Happy Money) พนักงานรู้จักใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ปลอดภัยหนี้สิน บริหารจัดการรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนภายในกรอบของรายได้ องค์กรมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมอบรมเสริมความรู้ในการบริหารการเงิน การลงทุนทางการเงินให้กับพนักงาน

6. ความสุขจากการมีศีลธรรมดี (Happy Soul) พนักงานมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและนำหลักทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมพนักงานให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรมที่ดีงาม ยึดมั่นในความดีตามหลักศาสนา การทำให้พนักงานมีวินัยทั้งทางโลก (การครองเรือน) และทางธรรม (การรักษาศีล)

7. ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family) พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผ่านความรักความเอื้ออาทรจากองค์กรไปสู่ครอบครัวพนักงาน

8. ความสุขจากสังคมดี (Happy Society) พนักงานมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนและสังคมรอบข้างทั้งที่ทำงานและบริเวณชุมชนที่พักอาศัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เคารพในกฎกติกา ยึดมั่นในกฎระเบียบที่เป็นบรรทัดฐานให้บุคคลในสังคมใช้เป็นหลักปฏิบัติตาม เพื่อความสงบสุขในสังคม

แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขข้างต้นนี้ จะเป็นแนวทางในการหาคำตอบเกี่ยวกับความหมายของความสุข การจัดการความสุข เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต มีไอคิว (ความฉลาดทางปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์) เพื่อเริ่มประสิทธิภาพขององค์กรแห่งความสุขต่อไป

นิติพล ภูตะโชติ (2560) กรมสุขภาพจิตได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ อีคิว (E.Q.) ความฉลาดทางอารมณ์ว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ นอกจากนั้นยังต้องเป็นผู้รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ซึ่งเรื่องดังกล่าวคนเราจะต้องรู้ เข้าใจ ในอารมณ์ของตนเอง รู้ความต้องการของตนเอง

1.2 ความสามารถในการเห็นใจบุคคลอื่น จะต้องเป็นผู้ที่มีความใส่ใจและเข้าใจบุคคลอื่นรอบข้าง ให้การยอมรับบุคคลอื่น แสดงความเห็นอกเห็นใจคนอื่นอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ ต้องเป็นผู้รู้จักให้ผู้อื่นและรู้จักการรับจากผู้อื่น รู้จักมีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง รู้จักการให้อภัยผู้อื่น

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ตนเอง มีแรงจูงใจ มีความสามารถในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง คือ จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักศักยภาพของตนเอง รู้จักวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเอง มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะไปถึงจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ต้องเป็นผู้รับรู้และเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีวิธีและขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น คือ เป็นผู้ที่รู้จักวิธีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น กล่าวที่จะแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถแสดงความคิดเห็นที่เกิดจากความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตที่มีอยู่ มีความสงบสุขทางใจ โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ความภูมิใจในตนเอง คือ เป็นผู้มองเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ นอกจากนั้นยังต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เป็นคนขี้กลัวจนทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จนไม่กล้าตัดสินใจเรื่องใดๆ ได้ ดังนั้น คนเราจะต้องมีความภาคภูมิใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต คือ เป็นผู้มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ควรเป็นคนมองโลกในแง่ดี และหัดเป็นคนมีอารมณ์ขันบ้าง จะทำให้ลดความตึงเครียดลงได้ ถ้าคนมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่จะไม่ทำให้เกิดความอิจฉาบุคคลอื่นที่มีอะไรเหนือกว่าเรา

3.3 มีความสงบทางใจ การที่คนเราจะมีความสงบทางใจได้จะต้องเป็นผู้รู้จักผ่อนคลาย รู้จักทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขเพราะมันจะส่งผลให้คนมีความสงบสุขทางจิตใจได้

ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น ทำให้สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ได้ สามารถจัดการกับปัญหาความทุกข์ที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความผิดหวัง ความเครียด เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปการสังเคราะห์แนวคิดความสุขในการทำงาน

แนวคิดความสุขในการทำงาน	แนวคิดที่สอดคล้องกัน		
	- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow		
	- ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer		
	Manion (2003)	Warr (1990)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553)
1. การติดต่อสัมพันธ์	✓	✓	✓
2. การรักและผูกพันในงาน	✓	✓	✓
3. ความสำเร็จในงาน	✓	✓	
4. การเป็นที่ยอมรับ	✓		
5. สุขภาพที่ดี			✓
6. การผ่อนคลาย			✓
7. การหาความรู้			✓
8. การมีคุณธรรม			✓
9. การบริหารเงิน			✓
10. ครอบครัวที่ดี			✓

จากตารางที่ 4 การสังเคราะห์แนวคิดความสุขในการทำงานของนักวิชาการข้างต้น ประกอบกับทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion. 2003) ที่มีเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ และผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2. ด้านการรักและผูกพันในงาน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งครอบคลุมกับการทำงานเพื่อมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจริญศักดิ์ นิมสง่า (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอาร์เวสต์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามอาร์เวสต์ จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท สยามอาร์เวสต์ จำกัด จำนวน 154 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและมีระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยการทำงานไม่แตกต่างกัน

นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 309 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจและการรับรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

มนฤดี บุญอำนวย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส จำกัด จำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข เพศระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิศุภา แก้วมีศรี (2556) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 369 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ศศิธร เหล่าแท่ง (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการสร้างสุขและศึกษาความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี จำนวน 334 คน ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

วรุฒม์ เอมะบุตร (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานมากที่สุด และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด ความสุขในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วิษณุ โนวิชัย (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 91 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงาน จำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานทางบวกกับ ความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สุวิกรม ชินสกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรม แปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตของแรงงาน และเพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรม แปรรูปอาหารในโรงงานตัวอย่างพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 350 คน และ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2 ท่าน คือ ผู้จัดการฝ่ายโรงงานแปรรูปและผู้จัดการฝ่าย บุคคล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานในด้านสุขภาพ ด้านสภาพความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการในอาชีพสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมา คือด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 2 ท่าน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจำนวน 202 คน ผล การศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน มี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสัมพันธ์ภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร คือ พนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 983,277 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณตามรูปแบบของ Taro Yamane (วิจิตร จ่าลองราษฎร์. 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่สามารถเชื่อถือได้ ซึ่งจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (Taro Yamane. 1973)

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- เมื่อ
- n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
 - N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า
 - e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable Error)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{(983,277)}{1 + (983,277 \times 0.05^2)} \\ n &= 400 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 400 คน
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีเก็บตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความ
ผิดพลาด ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 25 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น
425 ชุด

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
เนื่องจาก อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนประชากรเป็นจำนวนมาก
ผู้วิจัยจึงสนใจในอำเภอเมืองสมุทรปราการ โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience
Sampling) โดยเน้นการเข้าถึงพื้นที่ที่องค์กรต่างๆ ตั้งอยู่

4. สถานที่ทำการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกสถานที่ทำการวิจัยในพื้นที่ที่มีการประกอบกิจการ
ด้านอุตสาหกรรม ห้างสรรพสินค้า อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม
(Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข
ในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากการค้นคว้างานวิจัย ตำรา เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น
3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถาม
ปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยคำถาม
เป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5 ข้อ
2. ด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน 5 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5 ข้อ
4. ด้านการพัฒนาความสามารถ 5 ข้อ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยมีการวัดข้อมูลแบบมาตราวัดอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|---------------------|------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นระดับ | น้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 4 ข้อ
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน 4 ข้อ
3. ด้านความสำเร็จในงาน 4 ข้อ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4 ข้อ

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยมีการวัดข้อมูลแบบมาตราวัดอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก
- 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มาก
2.60 – 3.40	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แบ่งตามแหล่งที่มา 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร บทความทางวิชาการ ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากผู้ที่ได้

ศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้วและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตจากเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มา หลักวิชาการ บทความ เพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัย และมีกรอบที่วางไว้เบื้องต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

2.1 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน

2.2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถาม ความถูกต้องของเนื้อหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ในข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง มีค่าเท่ากับ 1.00 หากข้อคำถามนั้นมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จะมีการคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามนั้น

ตารางที่ 5 การประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ผู้เชี่ยวชาญ	รายชื่อ	ตำแหน่ง
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์	ผู้อำนวยการหลักสูตร บธ.ม. สาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม อาจารย์ประจำ หลักสูตร บธ.ม. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม เชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์	อาจารย์ประจำ หลักสูตร บธ.ม. สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
3	อัครศักดิ์ คงสวัสดิ์	วิทยากรและที่ปรึกษาอิสระด้านทรัพยากรบุคคล วิทยากรหลักสูตรด้านการจัดการและบริหาร ทรัพยากรบุคคล

จากตารางที่ 5 ผลการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า แบบสอบถามที่จะทำไปใช้มีค่า IOC ที่สามารถนำไปใช้ในการทำแบบสอบถามได้ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แต่มีข้อคำถาม 1 ข้อ มีค่า 0.33 ซึ่งจะต้องปรับปรุงข้อคำถามใหม่ และมีข้อเสนอแนะในข้อคำถามบางข้อ จึงได้ปรับปรุงข้อคำถามใหม่

ตารางที่ 6 ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของข้อคำถามที่ต้องปรับปรุง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. จักร ตังศภัทย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์	อำนวยการ ดี		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น						
24	ท่านมีเวลาพักผ่อน เพียงพอในแต่ละวัน	0	1	0	0.33	ต้อง ปรับปรุง

จากตารางที่ 6 ผลการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ในข้อที่ 24 ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน โดยผลการประเมินมีค่า 0.33 ซึ่งต้องปรับปรุงข้อคำถามนี้

ตารางที่ 7 การปรับปรุงข้อคำถาม

ข้อที่	ข้อคำถาม (เดิม)	ข้อคำถาม (ใหม่)
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น		
24	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน	งานที่ทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเสียสมดุลในชีวิตส่วนตัว

จากตารางที่ 7 ผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงข้อคำถามในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ในข้อที่ 24 โดยแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้แนะนำไว้

3. จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 204) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา ยอมรับที่ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.70

สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

- เมื่อ α แทน ค่าความสอดคล้องภายใน
 n แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
 S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มีดังนี้

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งหมด

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความสุขในการทำงาน	41	0.975

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่า มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในเกณฑ์สูง

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	5	0.711
2. ด้านสภาพการทำงาน	5	0.708
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	5	0.867
4. ด้านการพัฒนาความสามารถ	5	0.815
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น	5	0.817

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่า มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในเกณฑ์สูง

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4	0.773
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน	4	0.780
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4	0.849
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4	0.852

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่า มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในเกณฑ์สูง

4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 425 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 419 ฉบับ ไม่ได้รับคืน จำนวน 6 ฉบับ

5. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับ โดยแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ มีจำนวน 19 ฉบับ แบบสอบถามที่สมบูรณ์มีจำนวน 400 ฉบับ ซึ่งตรงกับขนาดตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 400 ฉบับ

6. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจะตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จำนวน 19 ฉบับ และมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 400 ฉบับ

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมลงในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่น 0.70 หรือ ร้อยละ 70

4. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด นำเสนอในรูปแบบตาราง

5. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation Coefficient

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย (SPSS) โดยมีสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2-1.6

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1-2.20 ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยตามตารางที่ 11

ในงานวิจัยนี้ สถิติพาราเมตริกได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานโดยอ้างอิงงานวิจัยของนอร์แมน (Norman. 2010) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ผลงานวิจัยทางสถิติที่ดีพิมพ์ตั้งแต่ปี ค.ศ.1930 และสรุปไว้ว่า สถิติพาราเมตริกมีความทนทาน (Robust) ที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ถึงแม้ว่าข้อมูลจะมีความขัดแย้งกับเงื่อนไข (Assumption) ซึ่งได้แก่ขนาดของตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก จำนวนข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ หรือข้อมูลมาจาก Likert's Scale

ตารางที่ 11 ระดับความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation Coefficient

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
$r = 0.50 - 1.00$	มาก	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
$r = 0.30 - 0.49$	ปานกลาง	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
$r = 0.10 - 0.29$	น้อย	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
$r = 0$	ไม่มีความสัมพันธ์	

ตารางที่ 11 ระดับความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation Coefficient (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
$r = -0.10 - -0.29$	น้อย	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม
$r = -0.30 - -0.49$	ปานกลาง	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม
$r = -0.50 - -1.00$	มาก	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม

3. การเปรียบเทียบรายคู่ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ให้ผลว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ โดยใช้วิธี LSD



บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	183	45.80
หญิง	217	54.20
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 และเพศชาย มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	30	7.50
21-30 ปี	214	53.50
31-40 ปี	104	26.00
41-50 ปี	42	10.50
มากกว่า 50 ปี	10	2.50
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 21-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 ช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	247	61.75
สมรส	123	30.75
หม้าย/หย่าร้าง	21	5.25
แยกกันอยู่	9	2.25
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75 สมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และแยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	60	15.00
มัธยมศึกษา/ปวช.	214	53.50
อนุปริญญา/ปวส.	64	16.00
ปริญญาตรี	58	14.50
ปริญญาโท	4	1.00
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ประถมศึกษา จำนวน 60 คน

คิดเป็นร้อยละ 15.00 ปริญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ปริญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และไม่พบว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	86	21.50
1-5 ปี	207	51.75
6-10 ปี	69	17.25
11-15 ปี	26	6.50
มากกว่า 15 ปี	12	3.00
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันมากกว่า 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	274	68.50
20,001-40,000 บาท	106	26.50
40,001-60,000 บาท	13	3.25
60,001-80,000 บาท	4	1.00
มากกว่า 80,000 บาท	3	0.75
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 60,001-80,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.64	0.8259	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.62	0.8021	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน	3.40	0.9339	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงเวลาตามที่บริษัทของท่านกำหนด	3.88	0.8095	มาก
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสม	3.63	0.8952	มาก
รวม	3.63	0.8533	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8533

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องได้รับค่าตอบแทนตรงเวลาตามที่บริษัทของท่านกำหนด มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8095 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8259 มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสม มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8952 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.8021 และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9339 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	3.86	0.8741	มาก
2. บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ	3.87	0.8355	มาก
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ)	3.87	0.8584	มาก
4. บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุที่เหมาะสม	3.89	0.8267	มาก
5. บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ	3.77	0.9093	มาก
รวม	3.85	0.8608	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8608

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องบริษัทมีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุที่เหมาะสม มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8267 รองลงมา คือ บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8355 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ) มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8584 บริษัทมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8741 และบริษัทมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9093 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.55	0.8117	มาก
2. ท่านมีโอกาสแสดงผลงานที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้า	3.56	0.8329	มาก
3. ท่านได้รับความยุติธรรมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.59	0.8391	มาก
4. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นหลัก	3.59	0.8713	มาก
5. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานให้บริษัทได้ในอนาคต	3.70	0.8377	มาก
รวม	3.60	0.8386	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8386

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องความมั่นใจว่าสามารถทำงานให้บริษัทได้ในอนาคต มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8377 รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นหลัก มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8713 ได้รับความยุติธรรมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8713 มีโอกาสแสดงผลงานที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้า มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีค่าความ

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8329 และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8117 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน	3.40	0.9448	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสดูความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน	3.47	0.8894	มาก
3. ท่านมีโอกาสดูการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ นอกจากทักษะในสายงาน เช่น ด้านภาษา	3.29	1.0092	ปานกลาง
4. ท่านได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน	3.51	0.8554	มาก
5. บริษัทของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก	3.56	0.9266	มาก
รวม	3.45	0.9251	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9251

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องบริษัทมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9266 รองลงมา คือ ได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8554 มีโอกาสดูความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8894 ได้โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9448 และมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ นอกจากทักษะในสายงาน เช่น ด้านภาษามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.0092 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. งานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว	3.60	0.9942	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน	3.70	0.8189	มาก
3. ท่านสามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.8079	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเสียสมดุลในชีวิตส่วนตัว	3.74	0.8649	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจในเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวที่มีอยู่	3.80	0.8425	มาก
รวม	3.73	0.8657	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8657

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องสามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8079 รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวที่มีอยู่ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8425 งานที่ท่านทำอยู่ไม่ทำให้เสียสมดุลในชีวิตส่วนตัว มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8649 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8189 และงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9942 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	4.18	0.7943	มาก
2. ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	4.01	0.9011	มาก
3. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.7726	มาก
4. บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์	3.98	0.9390	มาก
รวม	4.09	0.8518	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8518

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.7726 รองลงมา คือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.7943 มีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9011 และบริษัทมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9390 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านการรักและผูกพันในงาน

ความสุขในการทำงาน ด้านการรักและผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	3.94	0.8064	มาก
2. ขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่	3.87	0.7699	มาก
3. ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา	3.74	0.8898	มาก
4. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	3.96	0.8411	มาก
รวม	3.88	0.8268	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านการรักและผูกพันในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8268

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8411 รองลงมา คือ มีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8064 ขณะทำงาน มีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.7699 และเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8898 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.8095	มาก
2. ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน	3.97	0.8112	มาก
3. ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.8183	มาก
4. ท่านผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอกับท่าน	3.81	0.8654	มาก
รวม	3.87	0.8261	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8261

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8112 รองลงมา คือ พอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8095 ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8654 และประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8183 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตาม ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม	3.79	0.8131	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.77	0.7819	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน	3.78	0.8313	มาก
4. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.8584	มาก
รวม	3.78	0.8212	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8212

ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8584 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8131 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8313 และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.7819 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน ประกอบด้วย 6 สมมติฐานย่อย ได้แก่

สมมติฐานข้อที่ 1.1

H_0 : ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ T-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples T-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน โดยการทดสอบสมมติฐานของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples T-test)

ตัวแปร	เพศ	N	Mean	S.D.	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
					F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม	ชาย	183	3.86	0.6311	0.3129	0.5762	1.4354	389	0.1520
	หญิง	217	3.95	0.6446					

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านเพศมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.5762 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ ค่า Equal Variances Assumed สำหรับค่า T-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.1520 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2

H_0 : ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุและมีความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA)

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขโดยภาพรวม	Between Groups	5.750	4	1.438	3.609	0.007
	Within Groups	157.327	395	0.398		
	Total	163.078	399			

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านอายุที่มีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยรวมที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Multiple Comparisons							
Dependent Variable : ความสุขในการทำงานโดยรวม							
	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LSD	ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	.26038 [*]	0.12304	0.035	0.0185	0.5023
		31-40 ปี	.37732 [*]	0.13079	0.004	0.1202	0.6345
		41-50 ปี	.49345 [*]	0.15086	0.001	0.1969	0.7900
		มากกว่า 50 ปี	0.06458	0.23045	0.779	-0.3885	0.5176

ตารางที่ 29 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยรวมที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ต่อ)

Multiple Comparisons							
Dependent Variable : ความสุขในการทำงานโดยรวม							
	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
LSD	21-30 ปี	ต่ำกว่า 21 ปี	-.26038 [*]	0.12304	0.035	-0.5023	-0.0185
		31-40 ปี	0.11695	0.07544	0.122	-0.0314	0.2653
		41-50 ปี	.23307 [*]	0.10651	0.029	0.0237	0.4425
		มากกว่า 50 ปี	-0.19579	0.20418	0.338	-0.5972	0.2056
	31-40 ปี	ต่ำกว่า 21 ปี	-.37732 [*]	0.13079	0.004	-0.6345	-0.1202
		21-30 ปี	-0.11695	0.07544	0.122	-0.2653	0.0314
		41-50 ปี	0.11613	0.11538	0.315	-0.1107	0.3430
		มากกว่า 50 ปี	-0.31274	0.20895	0.135	-0.7235	0.0980
	41-50 ปี	ต่ำกว่า 21 ปี	-.49345 [*]	0.15086	0.001	-0.7900	-0.1969
		21-30 ปี	-.23307 [*]	0.10651	0.029	-0.4425	-0.0237
		31-40 ปี	-0.11613	0.11538	0.315	-0.3430	0.1107
		มากกว่า 50 ปี	-0.42887	0.22207	0.054	-0.8654	0.0077
	มากกว่า 50 ปี	ต่ำกว่า 21 ปี	-0.06458	0.23045	0.779	-0.5176	0.3885
		21-30 ปี	0.19579	0.20418	0.338	-0.2056	0.5972
		31-40 ปี	0.31274	0.20895	0.135	-0.0980	0.7235
		41-50 ปี	0.42887	0.22207	0.054	-0.0077	0.8654

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยของช่วงอายุ ต่ำกว่า 21 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าช่วงอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.3

H_0 : ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานภาพและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขโดยภาพรวม	Between Groups	2.731	3	0.910	2.248	0.082
	Within Groups	160.347	396	0.405		
	Total	163.078	399			

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านสถานภาพและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.082 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4

H_0 : ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านระดับการศึกษาและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขโดยภาพรวม	Between Groups	5.194	4	1.298	3.248	0.012
	Within Groups	157.884	395	0.400		
	Total	163.078	399			

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยรวมที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Multiple Comparisons							
Dependent Variable : ความสุขในการทำงานโดยรวม							
	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LSD	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	.20752 [*]	0.09236	0.025	0.0259	0.3891
		อนุปริญญา/ปวส.	0.01029	0.11361	0.928	-0.2131	0.2336
		ปริญญาตรี	0.18829	0.11642	0.107	-0.0406	0.4172
		ปริญญาโท	-0.53854	0.32648	0.100	-1.1804	0.1033
	มัธยมศึกษา/ปวช.	ประถมศึกษา	-.20752 [*]	0.09236	0.025	-0.3891	-0.0259
		อนุปริญญา/ปวส.	-.19723 [*]	0.09007	0.029	-0.3743	-0.0201
		ปริญญาตรี	-0.01923	0.09359	0.837	-0.2032	0.1648
		ปริญญาโท	-.74606 [*]	0.31905	0.020	-1.3733	-0.1188
	อนุปริญญา/ปวส.	ประถมศึกษา	-0.01029	0.11361	0.928	-0.2336	0.2131
		มัธยมศึกษา/ปวช.	.19723 [*]	0.09007	0.029	0.0201	0.3743
		ปริญญาตรี	0.17800	0.11462	0.121	-0.0473	0.4033
		ปริญญาโท	-0.54883	0.32584	0.093	-1.1894	0.0918
	ปริญญาตรี	ประถมศึกษา	-0.18829	0.11642	0.107	-0.4172	0.0406
		มัธยมศึกษา/ปวช.	0.01923	0.09359	0.837	-0.1648	0.2032
		อนุปริญญา/ปวส.	-0.17800	0.11462	0.121	-0.4033	0.0473
		ปริญญาโท	-.72683 [*]	0.32683	0.027	-1.3694	-0.0843
	ปริญญาโท	ประถมศึกษา	0.53854	0.32648	0.100	-0.1033	1.1804
		มัธยมศึกษา/ปวช.	.74606 [*]	0.31905	0.020	0.1188	1.3733
		อนุปริญญา/ปวส.	0.54883	0.32584	0.093	-0.0918	1.1894
		ปริญญาตรี	.72683 [*]	0.32683	0.027	0.0843	1.3694

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นน้อยกว่า ระดับประถมศึกษา, อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาโท มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.5

H_0 : ปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขโดยภาพรวม	Between Groups	0.657	4	0.164	0.399	0.809
	Within Groups	162.421	395	0.411		
	Total	163.078	399			

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.809 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6

H_0 : ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขโดยภาพรวม	Between Groups	1.094	4	0.274	0.667	0.615
	Within Groups	161.983	395	0.410		
	Total	163.078	399			

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความสุขโดยภาพรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.615 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขโดยภาพรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขโดยภาพรวมในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 20 สมมติฐานย่อยได้แก่

สมมติฐานข้อที่ 2.1

H_0 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

H_1 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.599**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพการทำงาน	.616**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3

H_0 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

H_1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.518**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4

H_0 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

H_1 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการพัฒนาความสามารถ	.446**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5

H_0 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

H_1 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.629 **	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6

H_0 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.564 **	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพการทำงาน	.532**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.8

H_0 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.578**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.9

H_0 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการพัฒนาความสามารถ	.522 **	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.10

H_0 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.621 **	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการรักและผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.11

H_0 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.661**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.12

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพการทำงาน	.601**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.13

H_0 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.625**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.14

H_0 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการพัฒนาความสามารถ	.554**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.15

H_0 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

H_1 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.717**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.16

H_0 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

H_1 : ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.668**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.17

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพการทำงาน	.543 **	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.18

H_0 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

H_1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.606 **	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.19

H_0 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

H_1 : ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการพัฒนาความสามารถ	.522**	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.20

H_0 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

H_1 : ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

Correlations				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.727 **	0.000	มาก	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามากประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยแยกเป็น 5 ด้าน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถ ตามลำดับ ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมในเรื่องที่ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถเรื่องโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน และการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ นอกจากทักษะในสายงาน เช่น ด้านภาษา ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และได้รับการอบรมเพิ่มเติมนอกเหนือทักษะงาน เช่น ด้านภาษา

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยแยกเป็น 4 ด้าน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ต่องาน และต่อตัวเอง

จากการทดสอบสมมติฐาน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นอายุช่วงอายุ ต่ำกว่า 21 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่นๆ และปัจจัยด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นระดับการศึกษาพบว่า พนักงานเอกชนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าระดับอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมนฤดี บุญอำนวย (2553) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับความความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีความสุขในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขโดยรวมไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าพนักงานจะได้รับรายได้ที่แตกต่างกัน แต่พนักงานมีการรับรู้ค่าตอบแทนแบบพอเพียง กล่าวคือ สามารถบริหารจัดการ

การเงินของตัวเองได้ และไม่มีผลกระทบกับการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลกับความสุขในทุกๆ ด้าน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วย ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะงาน และทักษะในด้านอื่นๆ เช่น ภาษา การปรับปรุง และวางแผนในการฝึกอบรมพนักงานจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความมั่นใจในการสื่อสาร ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทุกๆ ด้าน แสดงว่าพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดสรรเวลาระหว่างเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้ งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในเวลาทำงานที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทางด้านปัจจัยคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความแตกต่างทางด้านส่วนบุคคลนั้น มีผลต่อความสุขในการทำงาน กล่าวคือ กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 21 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่นๆ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรจะมีการศึกษาถึงพฤติกรรม เข้าใจ และปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้เหมาะสมสำหรับช่วงอายุ Gen Z ที่เป็นยุคที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี หากมีการปรับใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน อาจส่งผลให้กลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 21 ปี มีระดับความสุขที่เพิ่มมากขึ้น

2. ด้านการพัฒนาความสามารถ องค์กรควรมีการวางแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือ ในด้านทักษะงานอื่นๆ เช่น การเรียนรู้ด้านภาษา ซึ่งการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน จะส่งผลให้บริษัทมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขัน การบริหารงาน การทำงานที่ดี ยังส่งผลในเรื่องของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ ในส่วนความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และทฤษฎี ERG ความต้องการด้านความเจริญเติบโต ซึ่งพนักงานต้องการการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งการทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้สนใจสามารถทำการศึกษาต่อได้ในอนาคต ดังนี้

1. ศึกษาในพื้นที่อื่นๆ เช่น กรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือจะศึกษาแบบเจาะจงในแต่ละองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความสุขของพนักงานได้อย่างแท้จริง

2. ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การศึกษาความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์ วิธีการในการทำให้พนักงานทำงานอยู่ในบริษัทได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการลดอัตราการลาออก การขาดงาน การสูญเสียทรัพยากรต่างๆ ทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพ และยังเกิดความรักและภักดีต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

TNI

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2561). กรมสุขภาพจิตแนะ 10 วิธีสร้างสุขในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2563, จาก <http://www.prdmh.com>.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญศักดิ์ นิมสง่า. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชินกร น้อยคำยาง; และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิชาธิ์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. วารสารนักบริหาร. 8(1) : 13-26.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญจง ขาสัทธินวงศ์. (2550, ธันวาคม). สุขในที่ทำงาน. วารสารพัฒนาสังคม. 9(2) : 63.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มนฤดี บุญอำนาจ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท พระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาศาสตร์พยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คลังนานากรรมขอนแก่น.
- วนิดา วาตีเจริญ; และคณะ. (2560). ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- วรุตม์ เอเมะบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตรา จำลองราษฎร์. (2561). การวิจัยธุรกิจทางการเงินและการบัญชี. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ท้อป จำกัด.
- วิทยา อินทร์สอน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com>.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). จิตวิทยาในการสร้างความสุข. กรุงเทพฯ : สายธาร.

วิชญ์ โนริชัย. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด.

การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

ศศิธร เหล่าเท่ง. (2556). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจ ในการลาออก ของพนักงานบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรม ราชบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). 5 องค์การต้นแบบในการสร้างความสุข :

องค์กรเอี่ยมสุข. กรุงเทพฯ : แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553). **CSR ในองค์กร ก้าวหน้า อย่างมีสุขด้วย Happy Workplace.** กรุงเทพฯ : บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2560).

สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.

2560-2564. กรุงเทพฯ : สำนักงานกฤษฎามนตรี.

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2561). สถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2561). สมุทรปราการ : สำนักงานแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สุวิกรม ชินสกุล. (2560). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาค อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

อภิศญา แก้วมีศรี. (2556). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐม ภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิล พาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).

การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่.

Bluestone. (1977). Implementating Quality-of-Work life Programs. **Management Review**. 6(9) : 43-46.

Bruce; and Blackburn. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance : A Guide for Human Resource Professionals**. Westport : Quorum Books.

Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper. Japan.

Cummings; and Worley. (1997). **Organization Development and Change**. 6th ed. Ohio : South-Western College Publishing.

Greenberg; and Edwards. (1981). Some Issues in Joint Union-Management Quality of Work Life Improvement. **Journal of Northeast Agricultural University (English Edition)**. 5(3) : 273-275.

Huse; and Cumming. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing.

Manion. (2003). Joy at Work! Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration**. 33(12) : 652-659.

Norman. (2010). **Likert Scales, Levels of Measurement and the “Laws” of Statistics**. New York : Free Press.

Richard Walton. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. New York : Free Press.

Taro Yamane. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Row Publications.

Walton. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. New York : Free Press.

Warr. (1990). The Measurement of Well-Being And Other Aspects of Mental Health. **Journal of Occupation Psychology**. 63(5) : 193-210.

----- (2007). Searching for Happiness at Work. **The Psychologist**. 20(12) : 726-729.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่
อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เนื่องจากมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีความค่าอย่างมากในการศึกษาครั้งนี้

โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ไว้เป็นความลับและในการศึกษาเชิงวิชาการ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

মননক চুপ্ররকজরিয়ু

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ต่ำกว่า 21 ปี

☐ 2.2) 21-30 ปี

☐ 2.3) 31-40 ปี

☐ 2.4) 41-50 ปี

☐ 2.5) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

☐ 3.1) โสด

☐ 3.2) สมรส

☐ 3.3) หม้าย/หย่าร้าง

☐ 3.4) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ 4.1) ประถมศึกษา

☐ 4.2) มัธยมศึกษา/ปวช.

☐ 4.3) อนุปริญญา/ปวส.

☐ 4.4) ปริญญาตรี

☐ 4.5) ปริญญาโท

☐ 4.6) ปริญญาเอก

5. อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

☐ 5.1) ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 5.2) 1-5 ปี

☐ 5.3) 6-10 ปี

☐ 5.4) 11-15 ปี

☐ 5.5) มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 6.1) ต่ำกว่า 20,000 บาท

☐ 6.2) 20,001-40,000 บาท

☐ 6.3) 40,001-60,000 บาท

☐ 6.4) 60,001-80,000 บาท

☐ 6.5) มากกว่า 80,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

- 5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก
 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย
 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน					
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงเวลาตามที่บริษัทของท่านกำหนด					
5	ท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสม					
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน						
6	บริษัทของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน					
7	บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
8	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ)					
9	บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุที่เหมาะสม					
10	บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
11	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
12	ท่านมีโอกาสแสดงผลงานที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้า					
13	ท่านได้รับความยุติธรรมในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					
14	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นหลัก					
15	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานให้บริษัทได้อีกในอนาคต					
ด้านการพัฒนาความสามารถ						
16	ท่านได้โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน					
17	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน					
18	ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ นอกจากทักษะในสายงาน เช่น ด้านภาษา					
19	ท่านได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน					
20	บริษัทของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น						
21	งานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว					
22	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน					
23	ท่านสามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
24	งานที่ทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเสียสมดุลในชีวิตส่วนตัว					
25	ท่านมีความพึงพอใจในเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวที่มีอยู่					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

- 5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก
 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย
 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน					
2	ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน					
3	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4	บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์					
ด้านการรักและผูกพันในงาน						
5	ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ					
6	ขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่					
7	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา					
8	ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่					

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในงาน						
9	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
10	ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน					
11	ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12	ท่านผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอกับท่าน					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
13	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม					
14	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
15	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน					
16	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข.

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับนิยามขององค์ประกอบต่างๆ

TNI



แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาประเมินและให้คำแนะนำงานสารนิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือแบบประเมิน
ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับองค์ประกอบ
ต่างๆ หรือไม่ คำตอบที่ได้จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ
ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และกรุณาให้คำแนะนำ
หรือข้อเสนอแนะเมื่อต้องการแก้ไขลงในช่องว่าง

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมี 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจถึงความสอดคล้องในข้อคำถาม

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มนชนก ชูพรรคเจริญ
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ผลการวิเคราะห์ IOC

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
		อำนวยการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิษฐ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนา		
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงเวลาตามที่บริษัทของท่านกำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน						
6	บริษัทของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
7	บริษัทของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
8	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ)	1	1	1	1	ใช้ได้
9	บริษัทของท่านมีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
10	บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
11	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ท่านมีโอกาสแสดงผลงานที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้า	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ท่านได้รับความยุติธรรมในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
14	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นหลัก	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานให้บริษัทได้นาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
		อำนวยการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิษฐ์ชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์		
ด้านการพัฒนาความสามารถ						
16	ท่านได้โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ นอกจากทักษะในสายงาน เช่น ด้านภาษา	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ท่านได้ใช้ความสามารถหลากหลายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
20	บริษัทของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นหาได้สะดวก	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น						
21	งานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
22	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ท่านสามารถจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ต้องปรับปรุง
24	งานที่ทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเสียสมดุลในชีวิตส่วนตัว	0	0	1	0.33	ใช้ได้
25	ท่านมีความพึงพอใจในเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวที่มีอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
IOC		0.95				ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
		อำนวยการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิษฐ์ชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
1	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
4	บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการรักและผูกพันในงาน						
5	ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
8	ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จในงาน						
9	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
10	ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0	1	1	1	ใช้ได้
12	ท่านผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอกับท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
13	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม	0	1	1	0.67	ใช้ได้
14	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
IOC		0.92				ใช้ได้