ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2559

THE FACTORS OF MOTIVATION RELATED TO EMPLOYEES' HAPPINESS
HAPPINESS AT WORK
A CASE STUDY OF A COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

Patamaporn Chaiparit

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Japanese Business Administration
Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology
Academic Year 2016

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
โดย	ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจญี่ปุ่น
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ติงศภัทิย์)

..... กรรมการ
(ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY TNI

ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ : ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์, 121 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารชั้นต้น 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและ 3. ปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานประจำบริษัทบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 127 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.80 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.60 มีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ระดับคุณสมบัติระดับปฏิบัติการชั้นกลาง มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ประเภทงานผลิต และวิศวกรรมการผลิตมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความสุข ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยมีความสุขระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.33

ในด้านปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม โดยพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจได้แก่ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุนได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง

บัณฑิตวิทยาลัย ลายมือชื่อนักศึกษา .....
สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....
ปีการศึกษา 2559

PATAMAPORN CHAIPARIT : THE FACTORS OF MOTIVATION RELATED TO EMPLOYEES' HAPPINESS HAPPINESS AT WORK : A CASE STUDY OF A COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE. ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 121 PP.

The objective of this research is consisted of 3 points i.e. 1.) Study happiness level of operators and management staffs in elementary level. 2.) Personal factors and its impact to happiness in workplace. And 3.) Effect of persuasive and sustained factors to one's happiness in workplace. The research was conducted by collecting data using self-administrative questionnaires from 250 permanent employees in private automobile and truck accessories parts manufacture in Samutprakarn province. The data was analyzed via frequency method, Percentages, Mean Values, and standard deviation before comparing independent sample t-test, one-way analysis variance and Pearson's product-moment correlation coefficient.

Referring the research, we found that most of respondents were male of 127 persons equivalent to 50.80%, 79 persons are age between 26-30 years-old which equivalent to 31.60%, single status of 158 persons equivalent to 63.20%, 124 persons whose monthly income average of 20,001-30,000 Baht equivalent to 49.60%. 121 persons whose service years less than 5 years equivalent to 48.40%, mid-range operators of 140 persons equivalent to 56%, and 44 persons of production & production engineering equivalent to 17.60%.

Individual opinion regarding persuasive and sustained factors, persuasive factors affect to one's happiness in mid-range which equivalent to average of 3.47; meanwhile, sustained factors affect to one's happiness in mid-range which equivalent to average of 3.35. Consequently, total average is equivalent to 3.33.

Mid-range influential effects to integrate happiness in workplace are persuasive factors i.e. responsibility and achievement; and sustained factors i.e. relationship with superiors and colleagues at work and working environment.

Graduate School Student's Signature……

Field of Study Business Japanese Advisor's Signature……

Academic Year 2016

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่นทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจตราแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ติงศภัทิย์ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบสารนิพนธ์นี้ ดังนั้นทางผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณท่านต่างๆ เหล่านี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ให้ข้อมูลเป็นอย่างดียิ่งในการเก็บรวมรวมแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม ตลอดจนบิดามารดาที่ให้กำลังใจ เพื่อนๆ น้องๆ ร่วมรุ่นคณะบริหารธุรกิจญี่ปุ่นทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำสารนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา จึงทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาจึงขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญรูป ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา 6
สมมติฐานของการศึกษา 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
ขอบเขตของการศึกษา 6
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 7
กรอบแนวคิดในการศึกษา 8
นิยามคำศัพท์เฉพาะ 9

2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11
แนวคิดความสุขในการทำงาน 11
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข 16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17

3 วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์ 25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 25
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 26
การเก็บรวบรวมข้อมูล 30
การวิเคราะห์ข้อมูล 31
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในการทำงาน	39
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	51
	ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานโดยการทดสอบสมมติฐานที่ 1	53
	ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานโดยการทดสอบสมมติฐานที่ 2	55
	ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับความสุขในการทำงาน	92
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	100
	สรุปผลการวิจัย	100
	อภิปรายผลการวิจัย	105
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	106
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	108
บรรณานุกรม		109
ภาคผนวก		113
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	114
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์		121

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	29
2	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน	30
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
10	ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมในแต่ละด้าน	39
11	ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	40
12	ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	41
13	ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	42
14	ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	43
15	ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	44
16	ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	46
17	ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการบังคับบัญชาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

18 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 48

19 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 49

20 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 50

21 ระดับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 51

22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน 53

23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ..... 55

24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ..... 57

25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ..... 60

26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 63

27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 66

28 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับคุณสมบัติ..... 69

29 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับคุณสมบัติ เป็นรายคู่..... 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน 75

31 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ จำแนกตามประเภทของงานเป็นรายคู่..... 80

32 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับท่านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจำแนกตามประเภทของงานเป็นรายคู่ 83

33 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน จำแนกตามประเภทของงานเป็นรายคู่ 86

34 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน เป็นรายคู่ 89

35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานโดยรวม 92

36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ 93

37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ 94

38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน..... 95

39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน..... 96

40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย..... 97

41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน..... 98

42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ..... 99

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	8

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY TNI

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรม รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีอิทธิพลต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่างๆ ในโลก หลายประเทศกำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความมั่งคั่งในศตวรรษที่ 21 อาทิ สหรัฐอเมริกาพูดถึง A nation of Makers อังกฤษกำลังผลักดันประเทศสู่ Design of Innovation จีนประกาศโมเดล Made in China 2025 ส่วนอินเดียกำลังขับเคลื่อน Made in India หรือเกาหลีใต้วางโมเดลเศรษฐกิจเป็น Creative Economy และประเทศใกล้อย่างลาวยังประกาศโมเดลเศรษฐกิจเป็น Power of ASEAN ประเทศไทยก็กำลังเผชิญกับกระแสโลกาภิวัฒน์ดังกล่าว นับตั้งแต่ประเทศไทยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยนโยบายต่างๆ พบว่า มีการอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง 7% ต่อปี แต่มาถึงหลังปี 2540 อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น 3-4% ต่อปี เหตุผลสำคัญเพราะไทยไม่เคยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างจริงจังมาก่อน ที่ผ่านมาเศรษฐกิจไทยขับเคลื่อนด้วยการพึ่งพาทุนจากต่างชาติเป็นหลัก ผ่าน BOI และพึ่งพารายได้จากการส่งออกสินค้าเป็นหลัก ซึ่งแน่นอนเจ้าของกิจการของธุรกิจส่งออกก็เป็นชาวต่างชาติ ไทยจะได้รับก็เพียงค่าแรงและตัวเลขการส่งออกที่สวยหรูเท่านั้น

ผลจากการขับเคลื่อนด้วยโมเดลเศรษฐกิจแบบนั้น ทำให้ในที่สุด ประเทศไทยกำลังติดกับดักของการที่เป็นประเทศที่มี "รายได้ปานกลาง" ไม่สามารถพัฒนาตัวเองไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง เนื่องจากต้องพึ่งพาต่างชาติมากจนเกินไป นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง อำนาจ และโอกาสมากมาย ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงมีนโยบายปรับเปลี่ยนทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศ แนวด้วยความคิดประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งกว่าจะมาเป็น ประเทศไทย 4.0 ก็ต้องผ่าน 1.0 2.0 และ 3.0 กันมาก่อน ในช่วงแรก ประเทศไทย 3.0 เติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันกลับเติบโตเพียงแค่ 3-4% ต่อปีเท่านั้น ประเทศไทยจึงตกอยู่ช่วงรายได้ปานกลางมาเป็นเวลากว่า 20 ปีแล้ว ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เราจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก 3 กับดักที่กำลังเผชิญ คือ 1. กับดักประเทศรายได้ปานกลาง 2. กับดักความเหลื่อมล้ำ 3. กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (เนื่องวงศ์ ทวยเจริญ. 2559 : ออนไลน์)

เพราะในปัจจุบันประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” ก็จะต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การ

ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม อย่างการเกษตรก็ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ เปลี่ยนจาก SMEs แบบเดิมไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจากรูปแบบบริการแบบเดิมซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูง และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน การเตรียมคนไทย 4.0 เพื่อก้าวสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศในโลกที่ 1 ภายในปี 2575 ถือเป็นแผนปฏิบัติการสำคัญของการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐบาลและต้องการได้รับการตอบสนองความร่วมมือจากภาคเอกชน รวมถึงทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคนไทย 4.0 ให้รับมือกับยุคของการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นกระแสโลกาภิวัฒน์ การหลั่งไหลของข้อมูลข่าวสาร การค้นพบและครอบงำของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตลอดจนความขัดแย้งของความเจริญอันหลากหลาย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดวิธีการเรียนรู้และระบบการคิดรูปแบบใหม่ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่ต้องพัฒนาคนไทยตนเอง พัฒนาความคิด พัฒนาทักษะ พัฒนาศักยภาพสู่การเป็นคนไทย 4.0 ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประเทศให้มุ่งสู่ยุคประเทศไทย 4.0 อาจไม่ได้สัมพันธ์กับการที่คนในประเทศมีความสุขเพิ่มขึ้น จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงธุรกิจต้องประสบปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กับความคาดหวังในคุณภาพที่สูงขึ้นของผู้บริโภค จึงต้องเร่งปรับตัวเพื่อการคงอยู่ในโลกธุรกิจทำให้ผู้คนในสังคมยุคปัจจุบันเกิดความเครียด และความสุขในการดำเนินชีวิตลดน้อยลง และจะส่งผลกระทบที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญ เติบโต ทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือสภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ

สำหรับประเทศไทยมีการนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเฉพาะในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันเป็นกรอบแนวคิดในแผนพัฒนาฯ

ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งมีแนวคิดต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เข้มแข็งและสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ.2558 และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20ปี (พ.ศ. 2560-2579) อันเป็นแผนแม่บทหลักในพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) มีความสุข (Happy) และความสมานฉันท์ (Harmony) ได้อย่างแท้จริง (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 1-224)

ประเทศไทย ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ 1.ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) 2. ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) 3. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) 4. ด้านการมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) 5. ด้านการมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) 6. ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy Brain) 7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8. ด้านการมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เป็นตัวชี้วัด การสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุกๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกกร ชลายแย้ม; และอธิวัฒน์ เจี๋ยวิวรรธน์กุล. 2556)

แนวคิดองค์กรเปี่ยมสุข (Happy Workplace) นั้นมีหลักการ (Principle) และแนวคิด (Concept) รวมถึงองค์ประกอบต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานและการทำให้เกิดสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะความสมดุลเป็นส่วนสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีการแยกความสมดุลเป็นด้านที่จับต้องได้และด้านที่จับต้องไม่ได้หรือความสมดุลที่ต้องเกิดขึ้น ทั้งทางด้านจิตวิทยา และทางด้านกายภาพด้วยก็ได้ ที่ผ่านมาการบริหารจัดการความสุข และการสร้างความผาสุกให้แก่องค์กรในภาพรวมได้กำหนดไว้ในความหมายของการสร้างขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิต และจากความเชื่อที่ว่าคนหรือพนักงานในองค์กรนั้นๆ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด การสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าต่อองค์กร และคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขมีความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร องค์กรที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคน เกิดความสุขบนฐานของสุขภาวะที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั้งกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา นำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีและยั่งยืน

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์และผลิตรถยนต์บรรทุกแห่งหนึ่ง เป็นองค์กรสัญชาติญี่ปุ่นที่บริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นถือหุ้น 100% จดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ก่อตั้งโรงงานแห่งแรกที่สำโรงเมื่อปี พ.ศ. 2507 สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 3 ถนนเทพารักษ์ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีพื้นที่ปฏิบัติงาน 3 แห่ง คือ 1. สำนักงานใหญ่และโรงงานสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ให้กับบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย 2. โรงงานบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3. โรงงานบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลิตรถยนต์บรรทุกและรถยนต์โดยสารทุกรุ่นทุกขนาด มีจำนวนพนักงานประจำ 2,351 คนพนักงานชั่วคราว 1,704 คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล ณ 1 สิงหาคม 2559)

ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นที่จะเป็นหนึ่งในบริษัทชั้นนำของประเทศไทยที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น ดำเนินธุรกิจโดยประสานผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ลูกค้า หุ้นส่วนทางธุรกิจ พนักงาน สังคม เป็นแบบอย่างที่ดีเคียงคู่สังคมไทยตลอดไป บริษัทฯ เล็งเห็นการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้น การใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้นได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ทางบริษัทฯ จึงได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ มากมาย ในด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพราะบริษัทฯไม่ได้มุ่งหวังให้พนักงานเป็นเพียงคนทำงานหรือผู้สร้างผลประโยชน์แก่บริษัทฯ แต่อย่างเดียว หากยังมุ่งหวังให้ชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสุขที่สุด ดังคำที่ว่า “Balance Work and Life” ซึ่งบริษัทฯ ได้พิสูจน์ให้เห็นว่า การดูแลรับผิดชอบพนักงานนั้น ครอบคลุมในทุก

ด้านของการบริการเพื่อพนักงาน และเพื่อตอบสนองความจำเป็น และความต้องการของพนักงาน ทั้งในเวลาทำงานและนอกเหนือเวลาทำงาน เช่น ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านกายภาพ จัดสร้างสถานที่พักผ่อน และจัดผังสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานภายใต้วัฒนธรรมความปลอดภัย และอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานมีช่วงเวลาท่องเที่ยวพักผ่อน กิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ รวมถึงการทำกิจกรรม นอกสถานที่ร่วมกับบริษัทฯ ซึ่งไม่เพียงดูแลเฉพาะพนักงาน แต่รวมไปถึงครอบครัวของพนักงานเองด้วยที่บริษัทฯ เห็นความสำคัญ เพราะบริษัทฯ ทราบดีว่า ครอบครัวของพนักงานคือหัวใจสำคัญของพนักงาน และเป็นเบื้องหลังความสำเร็จของบริษัทฯ เช่นกัน

บริษัทฯ ยังให้ความสัมพันธ์กับระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก ไม่เฉพาะกับพนักงานที่สังกัดเป็นพนักงานของบริษัทฯโดยตรงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพนักงานผู้รับเหมาช่วง โดยยึดหลักการปฏิบัติต่ออย่างเสมอภาคและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ดูแลและรับผิดชอบในเรื่องของกลยุทธ์ และการดำเนินงานเรื่องการบริหารบุคลากร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ โดยร่วมกันกับตัวแทนลูกจ้าง เกี่ยวกับการดำเนินนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างกัน การเข้าใจบทบาทและคำนึงถึงจุดสมดุลย์ระหว่างกัน ภายใต้หลักการแห่งความไว้เนื้อเชื่อใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Mutual Trust and Respect) ได้นำไปสู่การประสานความร่วมมือเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้พันธกิจดังกล่าวยังเป็นเครื่องยืนยันถึงเสถียรภาพด้านแรงงานที่มั่นคงแข็งแรง อันจะเป็นแรงขับดันให้บริษัทฯ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความเติบโตให้กับพนักงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อความอยู่ดีกินดีของพนักงานทุกคน (ฮีโน่ มอเตอร์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. 2557 : ออนไลน์)

จากเหตุผลดังกล่าวในข้างต้น ผู้ศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของพันธกิจนี้ จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลจากผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการวางแผนบริหารพนักงาน และสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดกลยุทธ์ หรือนโยบายในการพัฒนาด้านความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานกิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กรในรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น สร้างประโยชน์แก่ทางบริษัทและพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บริษัทเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานของการศึกษา

1. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน สูงกว่าปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ระดับคุณสมบัติ ประเภทงาน ของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และรถยนต์บรรทุกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อทราบปัจจัยและองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. ผลของการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ประจำระดับปฏิบัติการและระดับบริหารชั้นต้น กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานใหญ่ และโรงงานสำโรง

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็น พนักงานประจำระดับปฏิบัติการและระดับบริหารชั้นต้น กรณีศึกษาในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานใหญ่และโรงงานสำโรง จำนวนทั้งสิ้น 316 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน

3. ขอบเขตด้านสถานที่และเวลา

3.1 สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานใหญ่และโรงงานสำโรง

3.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ประชากรศาสตร์) ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- อายุงาน
- ระดับคุณสมบัติ
- ประเภทงาน

1.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในงาน
- ความยอมรับนับถือ
- ลักษณะงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

1.3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- นโยบายการบริหาร
- วิธีการบังคับบัญชา
- สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- เงินเดือนและค่าตอบแทน
- สภาพการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

คือ ระดับความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานนั้น สามารถนำผลการศึกษามากำหนดกรอบในการศึกษาได้ดังนี้

รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในเวลาปฏิบัติงาน และเป็นช่องทางให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี หากเกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ก็จะเกิดผลสัมฤทธิ์ เพราะเรามีความรู้สึกสบายใจ สิ่งที่นึกคิดออกมาก็จะเป็นผลในทางบวก ผลงานที่ออกมาก็จะเป็นผลงานที่เกิดจากความตั้งใจและทุ่มเทให้การทำงาน

2. **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานใหญ่และโรงงานสำโรง ประกอบไปด้วยพนักงานประจำระดับปฏิบัติการและพนักงานประจำระดับบริหารชั้นต้น

3. **ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย

3.1 **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

3.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3.3 **ลักษณะของงาน (Work Itself)** หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3.4 **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

3.5 **ความก้าวหน้า (Advancement)** หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

4. **ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)** หมายถึง ปัจจัยที่มิใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

4.1 **นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration)** หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

4.2 **วิธีการบังคับบัญชา (Supervision)** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้.

4.3 **ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates)** หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4.4 **เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)** หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

4.5 **สภาพการทำงาน (Working Condition)** หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และรถยนต์บรรทุกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้รวบรวมสาระความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีเนื้อหาดังนี้

1. แนวคิดความสุขในการทำงาน
   1.1 ความหมายของความสุข
   1.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข
   2.1 ทฤษฎีความสุขหรือสุขภาวะที่ดี
   2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุข

ความสุข คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับชั้น ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก สิ่งที่ทำให้เกิดความสุข พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่า “สุข” คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สุขกายสบายใจ การศึกษาจำนวนมากได้มีการแทนคำว่า “ความสุข” ด้วยคำอื่น เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” (Well-Being) ให้ความหมายว่าเป็นความสำเร็จ ซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิตและความสามารถ (Capabilities) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุข เป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม (สมชาย ศักดาเวคีอิศร. 2551) ซึ่งเป็นรูปธรรมและการวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยมีดัชนีที่ใช้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

กาวิน; และเมสัน (Gavin; and Mason. 2004 : 379-392) กล่าวถึง ความสุข ว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีการใช้คำว่า ความอยู่เย็นเป็นสุข หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตของคนทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างสัมพันธ์กันได้อย่างถูกต้องและดีงามอย่างมีดุลยภาพ และเป็นองค์รวมจึงจะเกิดสุขภาวะที่ดี เป็นภาพสะท้อนของสังคมที่มีความสุขจากองค์รวมทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติภายใต้ระบบจัดการที่เป็นธรรม (ประเวศ วะสี. 2548)

มาเนียน เจ (Manion, J. 2003 : 652-659) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้ม นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดด้วยเหตุผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก อย่างเช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิด

มิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ และเกิดความก้าวหน้า และทำให้องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว ความสุขในการทำงานจึงมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

วินเทอร์ (Winter. 2552) กล่าวถึง ความหมายของความสุขว่า สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด นอกจากนี้เขายังกล่าวว่า ความสุข คือ Happiness คำๆ นี้ ประกอบด้วยตัวอักษร 9 ตัว ได้แก่

H = Healthiness หมายถึง การมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถกินอิ่มนอนหลับ ร่างกายแข็งแรงเป็นปกติ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข คนเราจะมีสุขภาพดีได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกทานอาหารที่เป็นประโยชน์ กินอาหารให้ครบ 5 หมู่ นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ อยู่ในที่ที่มีอากาศสดชื่นแจ่มใส หมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ ดูแลสุขภาพตัวเองให้สมบูรณ์แข็งแรง ใครที่เป็นโรคภัยไข้เจ็บก็ต้องไปพบหมอเพื่อให้ได้รับการดูแลรักษาที่ถูกต้อง

A = Abstinence หมายถึง การรู้จักควบคุมจิตใจตนเอง รู้จักความพอประมาณ ไม่อยากได้ อยากมี อยากเป็นที่เกินตัว มนุษย์เราจำเป็นต้องมีความฝันหรือความคาดหวังในชีวิต แต่ฝันนั้นจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง เป็นฝันที่สามารถเอื้อมคว้าได้ เพราะถ้าฝันไกลเกินไปจะทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ เดือดร้อนวุ่นวาย และถึงที่สุดแล้วเราต้องรู้จักมีความสุขในสิ่งที่

เป็นอยู่หรือได้รับมา คนที่ควบคุมจิตใจตัวเองได้ดี รู้จักพอ จะมีความสุขได้เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะไหนก็ตาม

P = Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในและความสงบสุขภายนอก

ความสงบสุขภายใน คือ การทำจิตใจให้สงบ ไม่เครียด ไม่วิตกกังวลเกินกว่าเหตุ หรือทุกข์ร้อนในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

ความสงบสุขภายนอก คือ ความสงบสุขในครอบครัว ความสงบสุขในสังคม จนถึงความสงบสุขของประเทศ

P = Philanthropy หมายถึง การรู้จักเสียสละ ทำบุญ มีความรักและปรารถนาดีต่อคนอื่น หรือความสุขจากการเสียสละ ตรงกันข้ามกับคนที่คิดแต่จะรับ จะไม่รู้จักความสุขละเอียดอ่อนเหล่านั้น แต่จะไขว่คว้าความสุขหยาบๆ ที่ไม่จีรังยั่งยืน ซึ่งสุดท้ายก็นำพาความทุกข์มาให้

I = Income หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ในทางสุจริต เพราะเงินที่ได้มาจากการทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด

N = Niceness หมายถึง ความดีงาม ความอ่อนโยน ความมีมิตรภาพ หรือพูดง่ายๆ ว่าการเป็นคนดีนั่นเอง

E = Enjoyableness หมายถึง การแสวงหาความสนุกสนานเพลิดเพลิน อาทิเช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การเล่นกีฬา การเดินทางท่องเที่ยว การพบปะเพื่อนฝูง การดูหนัง ฟังเพลง หรือการหาความบันเทิงเริงใจรูปแบบอื่นๆ

S = Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิต มีความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย

วินเทอร์ (Winter. 2552). กล่าวว่า หากใครมี H.A.P.P.I.N.E.S. และ S มากเท่าไหร่ คนคนนั้นก็จะมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น

2. แนวคิดความสุขในการทำงาน

ลิวโบมิสกี้, เอส (Lyubomirsky, S. 2001) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) เกิดขึ้นจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากแรงจูงใจ ปัจจัยจากประสบการณ์ จากแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถส่งผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ อาทิเช่น มีอารมณ์ดี สุขภาพดี แลดูอ่อนเยาว์ มีการตัดสินใจที่ดี และทำให้สังคมเข้มแข็งขึ้น

แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน (2552) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่

1) Happy Body : ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแกร่งทั้งกายและจิตใจ

2) Happy Heart : กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3) Happy Society : สนับสนุนให้เอื้อเฟื้อต่อชุมชนในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย

4) Happy Relax : ให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียดในงาน ด้วยกิจกรรมบันเทิง

5) Happy Brain : ส่งเสริมให้หาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา

6) Happy Soul : ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7) Happy Money : สนับสนุนให้บริหารการใช้จ่ายของตนเองและมีการออม

8) Happy Family : ส่งเสริมให้พนักงานสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น

แนวคิดทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ องค์กรเองก็จะมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และเพิ่มผลการปฏิบัติงานซึ่งความสุขในการทำงานเน้นส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก เกิดบรรยากาศที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วย

ว. วชิระเมธี (2555) กล่าวถึง ศิลปะของการทำงานให้มีความสุข งานสำคัญที่สุด คือ งานที่เราทำอยู่ในตอนนี้ จงใส่จิตใส่ใจกับมันให้เต็มร้อยอย่าทำสักแต่ว่าทำเพราะว่างานจะไม่ดีทำอะไรก็ พยายามทำให้ดีที่สุด ทำงานอย่างไรให้มีความสุขได้แบ่งเป็นหัวข้อดังนี้ 1) ทำงานที่ใจรัก หากเราทำงานที่ใจรักทุกๆ วัน จะเป็นวันแห่งความสุข เราไม่ต้องรอว่า ความสุขจะมาถึงเราเฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ เราทำด้วยความรักทุกวันที่ทำงานจึงเป็นวันแห่งความสุข ของเรา 2) ทำงานทุกชิ้นให้เต็มที่ให้ดีที่สุด ทุกครั้งที่ทำงานให้เราทำอย่างเต็มที่และทำอย่างดีที่สุด คนก็จะเห็นคุณค่าของเรา งาน คือ เวทีแสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงานของมนุษย์ เมื่อคนสร้างงาน งานจะย้อนกลับมาสร้างคน 3) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส หากเราทำงานด้วยความสุจริต จะไม่กังวลว่า ใครจะตามจับผิด เราทำวันนี้ให้ถูกต้องก็ไม่ต้องกังวลว่าวันวานมันจะผิด 4) เป็นนักประสานสิบทิศ อย่ามัวแต่ทำงานจนหลงลืมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีใครเก่งอยู่ได้คนเดียว แท้ที่จริงเราจะต้องอาศัยผู้ร่วมงานจากทุกฝ่ายอยู่เสมอ อย่ามั่วแต่ทำงานแต่จงปฏิสัมพันธ์กับคนด้วย เพื่อก่อให้เกิดสภาวะดังคำที่กล่าว “งานก็สัมฤทธิ์ ชีวิตก็รื่นรมย์ คนก็สำราญ งานก็สำเร็จ” ใครทำงานได้อย่างนี้ คนนั้นจะประสบความสำเร็จในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความสนุกในการทำงาน ปราศจากความวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจ พอใจ เต็มใจ มีความถูกใจ ยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข

1. ทฤษฎีความสุขหรือสุขภาวะที่ดี

ความสุขหรือสุขภาวะที่ดีของ ไดเนอร์, เอ็ด (Diener, Ed. 2000) กล่าวว่า ความมั่นคงทางจิตใจ ประกอบด้วยความพึงพอใจในการใช้ชีวิต ความรู้สึกว่าชีวิตเต็มไปด้วยความหมาย ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่น่าสนใจ การแสวงหาเป้าหมายที่สำคัญ ประสบการณ์ของความรู้สึกทางอารมณ์ในเชิงบวก และความรู้สึกของจิตวิญญาณที่เชื่อมโยงผู้คนไปสู่สิ่งที่มีขนาดใหญ่กว่าตนเอง สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่านมักจะนิยมใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่าความสุข (Happiness) เนื่องจากในภาษาอังกฤษคำว่า ความสุขมีความหมายใกล้เคียงกับหลายคำ เช่น ความสุขสันต์ (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หรือความรู้สึกของการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Feeling of Fulfillment) (Joyful State) ความรู้สึกทางบวกในระยะยาว (Long-Term Positive Feeling) และมีความหมายครอบคลุมถึงความนับถือตนเอง (Self-Esteem) ความสนุกสนาน (Joy) เป็นต้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮอร์ซเบิร์ก, เอฟ (Herzberg, F. 1959) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ในบุคคล อันเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวเฉพาะคนโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน โดยพบว่า คนต้องการความสุขจากการทำงานและหาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบาย ความเป็นทุกข์ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ คือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก, เอฟ (Herzberg, F. 1959) สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

3. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา

4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการจัด และกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก, เอฟ (Herzberg, F. 1959) ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจการนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก, เอฟ (Herzberg, F. 1959) มาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ดังนี้ ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ดังนี้ นโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เพื่อการสร้างองค์กรความสุข ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อันเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรถพร คงเขียว (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี.อี.เอ็ม.คอนฟิแดนท์ จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียว และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในคือพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม. คอนฟิแดนท์ จำกัด จำนวน 95 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่าง มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีภาวะรับผิดชอบ มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่ามีประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างไรก็ดี ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉยๆ กับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย และมีระดับการศึกษาสูงสุด ม.3 ซึ่งบริษัทไม่ได้มีการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนในงานที่ทำอยู่ ตลอดจนค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองที่อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนั้น พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับที่ต่ำ

จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2555) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด (แทปไลน์) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทยจำกัด จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ Independent Samples T-test, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียงร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-50,000 บาท เป็นพนักงานระดับทั่วไป และมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธัญยากร อัญมณีเจริญ (2556) ศึกษาเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ วัตถุประสงค์ของการวิจัยแบบกึ่งทดลอง แบบ 2 กลุ่ม วัดซ้ำก่อน หลังการทดลอง เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานระหว่างกลุ่มที่ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงาน และกลุ่มที่ไม่ได้รับการติดตามผลการดำเนินงาน คัดเลือกโดยสุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 คน คัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีก 15 คน ไม่ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดความสุขในการทำงาน และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า T-test

ผลการวิจัยพบว่า ระยะก่อนทดลอง กลุ่มที่ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงาน และกลุ่มที่ไม่ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระยะหลังทดลองทันที และระยะหลังทดลอง 1 เดือน กลุ่มที่ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงาน

เพ็ญพบ พันธุ์เสือ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของนักบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบินโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ระดับความสุขโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและตรวจสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้วย Multivariate Linear Regression

ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 70 ของตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โดยนักบินที่ 1 มีคะแนนความสุขสูงกว่านักบินที่2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และฝูงบิน โดยเมื่อเทียบกับกลุ่มที่บินในฝูงบิน Boeing 777 พบว่านักบินที่บินในฝูงบิน Boeing 747 มีความสุขในการทำงานสูงกว่านักบินที่บินในฝูงบิน Airbus 380 มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศศิธร เหล่าเท้ง; และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทริกิ การ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทริกิ การ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรม จำนวน 334 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานคือ กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) กิจกรรม Happy Soul (มีคุณธรรม) กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และกิจกรรม Happy Society (สังคมดี) 2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก และ 4) ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้ตัวพนักงานเองทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่ได้จากการดำเนินการตามกิจกรรมการสร้างสุขทั้ง 8 ประการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

กมลวรรณ โพธิ์วิทยากร (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา เลือกโรงงานตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งได้ตรวจสอบความเที่ยงในการวัดด้วยสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค

ดังนี้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (α = 0.86) แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (α = 0.87) แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (α = 0.86) และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน (α = 0.72) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน (M = 66.35 ; S.D.= 14.50) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (M = 2.83 ; S.D.= 0.37) และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (M = 2.83 ; S.D.= 0.52) อยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข (M = 53.78 ; S.D.= 6.64) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.56 และ r = 0.36, p<.001) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน (r = -0.28, p<.01) นอกจากนั้น ยังพบว่าจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (r = 0.33, p<.01) คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยาพาราได้ร้อยละ 34 (R^2_{adj} = 0.34, p = 0.017) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด (β = 0.53, p < .001) ผลการวิจัยครั้งนี้ให้ข้อสนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยโดยการลดความเสี่ยงในงานเพื่อให้พนักงานเกิดความสุข ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและระบบอุตสาหกรรมต่อไป

ขนิษฐา พันธุ์ทอง (2557) ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยการสอบถามพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเหมืองแม่เมาะจำนวน 160 ราย และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 240 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ส่วนการวัดระดับความสุขแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการที่ได้รับ และปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการให้น้ำหนักระดับความสุขและระดับของปัญหาโดยใช้ ลิเคิร์ท สเกล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 39 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพ สมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000-70,000 บาท มีโรคประจำตัว คือ ไขมันในเส้นเลือดสูง และความดันโลหิต ส่วนใหญ่ไม่ออกกำลังกาย แต่สูบบุหรี่ และดื่มแอลกอฮอล์ มีระยะเวลาในการทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะเฉลี่ย 11 ปี ทำงานทุกวันทำการของราชการ (จันทร์-ศุกร์) มี

ตำแหน่งงานเป็นช่าง (ช.) ระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย คือ เสื้อกั๊กสะท้อนแสง ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร และการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานเป็นกะในจำนวนที่เท่ากัน กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง โดยลำดับที่1 คือ ด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่ การไม่มีโรคประจำตัว และการไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการทำงาน ซึ่งได้แก่ การมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีอุปกรณ์ใช้เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในการทำงานระดับปานกลาง เช่น งานที่ทำไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา รวมถึงการศึกษา รวมถึงการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 36 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ไม่ออกกำลังกาย แต่สูบบุหรี่ และดื่มแอลกอฮอล์ มีระยะเวลาทำงานกับ กฟผ. แม่เมาะเฉลี่ย 9 ปี ทำงานแบบเป็นกะ มีตำแหน่งงานเป็นวิศวกร (วศ.) ระดับตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับ 5-7 ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย คือ เสื้อกั๊กสะท้อน ส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตรและค่าคลอดบุตร มากกว่าการได้รับเงินเพิ่มสำหรับผู้ทำงานกะ กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยลำดับ 1 คือ ด้านการทำงาน ได้แก่ การมีความปลอดภัยในการทำงานและการได้รับความไว้วางใจใน การทำงาน รองลงมา คือ ด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่ การบริโภคอาหารครบ 5 หมู่ และ การไม่มีโรคประจำตัว กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในการทำงานระดับน้อย เช่น รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อยรวมถึงการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายงานอยู่ในระดับต่ำ

ณภัทร พรศิลปะกุล (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2. เปรียบเทียบควมสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ 4. ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 66 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน่ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1. ข้อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2.ข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ 3. ข้อคำถามความสุขในการทำงาน โดยทุกข้อคำถามมีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.70-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 2. บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยสามารถเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ (0.64) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (0.62) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (0.58) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อร่วมงาน (0.48) ความสำเร็จของงาน (0.48) การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ (0.39) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (0.38) และนโยบายและบริหารงาน (0.28) และ 4. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 51.3 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = 1.096+0.641 (ปัจจัยจูงใจในการทำงาน) +0061 (ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ) – 0.025 (ปัจจัยองค์กร)

อารีรัตน์ ภูธรรมะ (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขนาดของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงานและขนาดของผลิตภาพพนักงานในอุตสาหกรรมยางยนต์ของประเทศไทย เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่อผลิตภาพพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลิตภาพพนักงาน การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ทำการวิจัยคือ บุคลากรที่เป็นพนักงานทำงานในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจ ในการผลิตยางรถยนต์แห่งประเทศไทยจำนวน 10 แห่ง เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งมีเงินลงทุนเกินกว่า 200 ล้านบาทขึ้นไป จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 16,836 คน มีจำนวน 789 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย ข้อมูลในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความเบ้ ความโด่ง องค์ประกอบ เชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยทุนส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยกลุ่มและองค์การ ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลิตภาพพนักงานมากที่สุดและมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อผลิตภาพพนักงานโดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 นอกจากนี้ ทุนส่วนบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลมากที่สุดต่อ

ปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมมากที่ส่งต่อผลิตภาพพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 3.05

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558) ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัครไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาตรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข แบบสอบถามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุด และแบบสอบถามความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงาน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Fisher's Least Significant Difference, LSD) และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานและอายุงานไม่เกิน 5 ปี และมีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จากการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับเห็นด้วย โดยมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความผูกพันต่องาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ อยู่ในระดับเห็นด้วย ยกเว้นผลงาน ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข กับคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่มีต่อความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยปัจจัยด้านความเชื่อมั่นมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ และจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน กับระดับศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงที่สุดได้ พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการศึกษาได้กำหนดวิธีวิจัยไว้ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานคนไทยที่เป็นพนักงานประจำที่ทำงานอยู่ในบริษัทกรณีศึกษา ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 316 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล วันที่ 27 สิงหาคม 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) ของพนักงานคนไทยที่เป็นพนักงานประจำที่ทำงานอยู่ในบริษัทกรณีศึกษา ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 316 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ (Yamane.1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนประชากร
e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

แทนค่า

$$n = \frac{316}{1 + (316)(0.05)^2}$$

$$n = 177$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 177 คน

การสุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาได้เลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยในการเก็บตัวอย่างจริงใช้กลุ่มตัวอย่าง 177 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 177 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเก็บสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 73 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 250 ชุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะปัจจัยที่จะศึกษา และนำมาสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานคนไทยที่เป็นพนักงานประจำ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน เพื่อดูภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 หัวข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามของ (อรรถพร คงเขียว. 2554) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ (ตามภาคผนวกแนบ) ได้แก่

<u>ปัจจัยจูงใจ</u>

ข้อ 1.1 – 1.4 เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน
ข้อ 2.1 – 2.4 เกี่ยวกับความยอมรับนับถือ
ข้อ 3.1 – 4.4 เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ
ข้อ 4.1 – 4.4 เกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ข้อ 5.1 – 5.4 เกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน

<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>

ข้อ 6.1 – 6.4 เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน

ข้อ 7.1 – 7.4 เกี่ยวกับวิธีบังคับบัญชา

ข้อ 8.1 – 8.4 เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อ 9.1 – 9.4 เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน

ข้อ 10.1 – 10.4 เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นมาตราส่วนแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ มาก
3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อย
1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามของ (อรรถพร คงเขียว. 2554) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ (ตามภาคผนวกแนบ) ได้แก่

ข้อ 1 – 7 เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นมาตราคะแนน ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ มาก
3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อย
1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

$$\text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

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

2. เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์

จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ ฮินเกิล,ดี. อี.;วิลเลียม ดับเบิ้ลยู.; และสตีเฟ่น จี. เจ. (Hinkle, D. E.; William W.; and Stephen G. J. 1998 : 118) ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.10 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้ในงานวิจัยครั้งนี้สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดและมีความแม่นยำในการวัด ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทำการทดสอบ (Pretest) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย (กัลยา วานิชย์บัญชา; และฐิตา วานิชย์บัญชา. 2558 : 164) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้ ซึ่งแจกแจงค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ความสำเร็จในงาน	0.813
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.755
ลักษณะงานที่ทำ	0.709
ความรับผิดชอบ	0.771
ความก้าวหน้าในงาน	0.839
นโยบายและการบริหาร	0.907

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
วิธีบังคับบัญชา	0.943
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.814
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.867
สภาพการทำงาน	0.769
N of Cases = 30	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ระดับความสุขในการทำงาน	0.897
N of Cases = 30	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มคำถามในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเท่ากับ 0.897

3. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพื่อเติมให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลตามตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง "ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน" ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แบ่งตามแหล่งที่มา 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากผู้ที่ได้รับการศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้ว โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มา หลักวิชาการ บทความ เพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัย และ มีในกรอบที่วางไว้ในเบื้องต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาโดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายและขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าวจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ และสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ ตามคู่มือการลงรหัส

3. การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) แปลผลนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย และจัดอันดับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบค่า t > 3 แปลผล นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและระดับความสุขในการทำงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์ที่จะพิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ตรงกันข้ามหรือผูกผันกัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย และวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน

2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน

3. ค่าเฉลี่ย (Mean = $\overline{X}$) ใช้แปลความหมายระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับความสุขในการทำงาน

4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงาน

5. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) ใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยทดสอบค่า $t > 3.0$

6. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก กับตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วย T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way Analysis of Variance (ANOVA) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก กับตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วย T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด และได้รับกลับมาทั้งหมด และแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน ใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร วิธีบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสูงกว่าระดับปานกลาง ใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบค่า $t > 3$

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน ผู้ทำการศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample T-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-way Analysis of Variance ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงาน ซึ่งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร (Population Size)
S.D.	หมายถึง	Standard Deviation
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที(t-distribution)
f	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ(f-distribution)
Sig	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	127	50.80
2. หญิง	123	49.20
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 127 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.80 ของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นเพศหญิงจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 21-25 ปี	51	20.40
2. 26-30 ปี	79	31.60
3. 31-35 ปี	49	19.60
4. 36-40 ปี	55	22.00
5. 41 ปีขึ้นไป	16	6.40
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 36-40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ19.60 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด	158	63.20
2. สมรสจดทะเบียน	74	29.60
3. สมรสโดยไม่จดทะเบียน	15	6.00
4. หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	3	1.20
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมามีสถานภาพสมรสจดทะเบียน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ส่วนกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสโดยไม่จดทะเบียน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	24	9.60
2. 20,001-30,000 บาท	124	49.60
3. 30,001-40,000 บาท	58	23.20
4. 40,001-50,000 บาท	24	9.60
5. 50,001 บาทขึ้นไป	20	8.00
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 รายได้เฉลี่ย 40,001-50,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	121	48.40
2. 6-10 ปี	31	12.40
3. 11-15 ปี	83	33.20
4. 16-20 ปี	6	2.40
5. 21 ปีขึ้นไป	9	3.60
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมามีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และน้อยที่สุดมีอายุงานที่ทำงานในปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับคุณสมบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	6.00
2. ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	56.00
3. ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	79	31.60
4. ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	16	6.40
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับคุณสมบัติระดับปฏิบัติการชั้นกลาง มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมามีระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นสูง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ส่วนระดับคุณสมบัติระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 และน้อยที่สุดมีระดับคุณสมบัติระดับปฏิบัติการชั้นต้น จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทรัพยากรบุคคล	28	11.20
2. ธุรการ	7	2.80
3. บัญชีการเงิน	21	8.40
4. เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	6.40
5. ควบคุมการผลิต	30	12.00
6. ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	17.60
7. ซ่อมบำรุง	10	4.00
8. ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	7.20
9. จัดซื้อ	31	12.40
10. การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	6.40
11. โลจิสติกส์	14	5.60
12. บริหารโรงงาน	13	5.20
13. กฎหมาย	2	0.80
รวม	**250**	**100.00**

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิตมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 รองลงมาคือประเภทงานจัดซื้อ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ประเภทงานควบคุมการผลิตจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ประเภทงานทรัพยากรบุคคคล จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ประเภทงานบัญชีการเงิน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ประเภทงานโลจิสติกส์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ประเภทงานบริหารโรงงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ประเภทงานซ่อมบำรุง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ประเภทงานธุรการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และน้อยที่สุดประเภทงานกฎหมาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยใช้ ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยตัวแปรที่จะมีผลต่อปัจจัยจูงใจ แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมในแต่ละด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ	**3.47**	**0.82**	**ปานกลาง**	
1. ความสำเร็จในงาน	3.57	0.72	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.69	ปานกลาง	4
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.47	0.83	ปานกลาง	3
4. ความรับผิดชอบ	3.86	0.67	มาก	1
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.02	0.93	ปานกลาง	5
ปัจจัยค้ำจุน	**3.35**	**0.85**	**ปานกลาง**	
1. นโยบายและการบริหาร	3.30	0.80	ปานกลาง	3
2. วิธีบังคับบัญชา	3.22	0.85	ปานกลาง	4
3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.86	มาก	1
4. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.01	0.78	ปานกลาง	5
5. สภาพการทำงาน	3.57	0.79	มาก	2

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อันดับ 2 ด้านความสำเร็จในงาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อันดับ 3 ด้านลักษณะงานที่ทำ ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อันดับ 4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และอันดับ 5 ด้านความก้าวหน้าในงาน ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พนักงานให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อันดับ 2 ด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อันดับ 3

ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อันดับ 4 ด้านวิธีบังคับบัญชา ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และอันดับ 5 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายข้อแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ	18 7.20%	144 57.60%	82 32.80%	5 2.00%	1 0.40%	3.69	0.65	มาก	1
2. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน	22 8.80%	143 57.20%	83 33.20%	2 0.80%	0 0%	3.74	0.62	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่ทำงานสำเร็จ	7 2.80%	89 35.60%	129 51.60%	24 9.60%	1 0.40%	3.31	0.70	ปานกลาง	4
4. ความสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในการทำงาน	25 10.00%	110 44.00%	95 38.00%	17 6.80%	3 1.20%	3.55	0.81	มาก	3
รวม						**3.57**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่า อันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องความภูมิใจในผลงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่ทำงานสำเร็จ ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.31 ตามลำดับ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้รับคำชมเมื่อทำงานดี	11 4.40%	92 36.80%	116 46.40%	28 11.20%	3 1.20%	3.32	0.78	ปานกลาง	4
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	7 2.80%	118 47.20%	117 46.80%	8 3.20%	0 0.00%	3.50	0.61	ปานกลาง	2
3. ท่านเป็นที่ปรึกษาเรื่องการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน	9 3.60%	103 41.20%	130 52.00%	7 2.80%	1 0.40%	3.45	0.63	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่ยากขึ้น	14 5.60%	111 44.40%	116 46.40%	6 2.40%	3 1.20%	3.51	0.70	มาก	1
รวม						**3.44**	**0.69**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่า อันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่ยากขึ้น อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.51 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ลำดับต่อมา อันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับการเป็นที่ปรึกษาเรื่องการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้รับคำชมเมื่อทำงานดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.32

3. ด้านลักษณะงานที่ทำ

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	39 15.60%	133 53.20%	67 26.80%	8 3.20%	3 1.20%	3.79	0.79	มาก	1
2. ท่านรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานเนื่องจากหัวหน้ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	19 7.60%	103 41.20%	110 44.00%	15 6.00%	3 1.20%	3.48	0.77	ปานกลาง	2
3. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	14 5.60%	72 28.80%	135 54.00%	23 9.20%	6 2.40%	3.26	0.80	ปานกลาง	4
4. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง	15 6.00%	102 40.80%	100 40.00%	26 10.40%	7 2.80%	3.37	0.86	ปานกลาง	3
รวม						**3.47**	**0.83**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่า อันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.79 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับความรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานเนื่องจากหัวหน้ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ลำดับต่อมาอันดับ 3 พนักงานให้

ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.26

4. ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 14 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	49 19.60%	146 58.40%	53 21.20%	1 0.40%	1 0.40%	3.96	0.68	มาก	1
2. ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	41 16.40%	149 59.60%	59 23.60%	1 0.40%	0 0.00%	3.92	0.64	มาก	2
3. ท่านมีการวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	28 11.20%	147 58.80%	73 29.20%	2 0.80%	0 0.00%	3.80	0.63	มาก	3
4. ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ก้าวหน้า และมั่นคง	31 12.40%	136 54.40%	74 29.60%	0 3.60%	0 0.00%	3.76	0.71	มาก	4
รวม						**3.86**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 14 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่า อันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญ

กับการเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ลำดับต่อมาอันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับการวางแผนในการทำงานที่รับมอบหมายและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับการเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ก้าวหน้า และมั่นคงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.76

5. ความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 15 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ	8 3.20%	62 24.80%	116 46.40%	38 15.20%	26 10.40%	2.95	0.97	ปานกลาง	4
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า	8 3.20%	64 25.60%	126 50.40%	38 15.20%	14 5.60%	3.06	0.87	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อดูงาน ฝึกอบรม	9 3.60%	74 29.60%	110 44.00%	33 13.20%	24 9.60%	3.04	0.98	ปานกลาง	3
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกันกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานที่มีระดับคุณสมบัติเดียวกันกับท่าน	5 2.00%	72 28.80%	119 47.60%	36 14.40%	18 7.20%	3.04	0.90	ปานกลาง	2
รวม						**3.02**	**0.93**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่าอันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.06 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ลำดับต่อมาอันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญการการมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกันกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานที่มีระดับคุณสมบัติเดียวกับตัวพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.95

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

นโยบายการบริหาร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บริษัทได้กำหนดนโยบายการบริหารระดับบริษัทไว้อย่างชัดเจน	16 6.40%	100 40.00%	105 42.00%	26 10.40%	3 1.20%	3.40	0.81	ปานกลาง	1
2. ท่านสามารถนำนโยบายการบริหารระดับบริษัทมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิผล	12 4.80%	70 28.00%	132 52.80%	31 12.40%	5 2.00%	3.21	0.80	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจชัดเจน	8 3.20%	88 35.20%	123 49.20%	25 10.00%	6 2.40%	3.27	0.78	ปานกลาง	3
4. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลและติดตามผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	12 4.80%	93 37.20%	119 47.60%	18 7.20%	8 3.20%	3.33	0.81	ปานกลาง	2
รวม						**3.30**	**0.80**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่า อันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่บริษัทได้กำหนดนโยบายการบริหารระดับบริษัทไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับ

หน่วยงานในสังกัดมีการกำกับดูแลและติดตามผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ลำดับต่อมาอันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับการนำนโยบายการบริหารระดับบริษัทมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.21

2. วิธีบังคับบัญชา

ตารางที่ 17 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการบังคับบัญชาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิธีบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานและกิจกรรมหน่วยงาน	11 4.40%	84 33.60%	115 46.00%	29 11.60%	11 4.40%	3.22	0.87	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จ่ายงานอย่างเป็นธรรม	8 3.20%	71 28.40%	134 53.60%	23 9.20%	14 5.60%	3.14	0.84	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานใช้คนได้เหมาะสมกับงาน	8 3.20%	76 30.40%	127 50.80%	29 11.60%	10 4.00%	3.17	0.83	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา	18 7.20%	92 36.80%	115 46.00%	15 6.00%	10 4.00%	3.37	0.86	ปานกลาง	1
รวม						**3.22**	**0.85**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีบังคับบัญชามีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่าอันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม

เพื่อปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.37 อันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานและกิจกรรมหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานใช้คนได้เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 และอันดับ 4 ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานจ่ายงานอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.14

3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 18 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองเอาใจใส่ทุกข์สุขพร้อมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	29 11.60%	103 41.20%	97 38.80%	14 5.60%	7 2.80%	3.53	0.87	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและชี้แนะเมื่อท่านทำงานผิดพลาด	25 10.00%	113 45.20%	85 34.00%	19 7.60%	8 3.20%	3.51	0.89	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม	38 15.20%	122 48.80%	74 29.60%	13 5.20%	3 1.20%	3.72	0.83	มาก	2
4. เพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เข้าใจและไว้วางใจได้	41 16.40%	127 50.80%	69 27.60%	8 3.20%	5 2.00%	3.76	0.83	มาก	1
รวม						**3.63**	**0.86**	**มาก**	

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่าอันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เข้าใจและไว้วางใจได้ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญ

กับการที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ลำดับต่อมาอันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองเอาใจใส่ทุกข์สุขพร้อมรับฟังความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และชี้แนะเมื่อท่านทำงานผิดพลาด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.51

4. เงินเดือนและค่าตอบแทน

ตารางที่ 19 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	5 2.00%	57 22.80%	145 58.00%	37 14.80%	6 2.40%	3.07	0.74	ปานกลาง	2
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3 1.20%	42 16.80%	157 62.80%	38 15.20%	10 4.00%	2.96	0.73	ปานกลาง	3
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3 1.20%	39 15.60%	141 56.40%	50 20.00%	17 6.80%	2.84	0.81	ปานกลาง	4
4. บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาของบริษัทอย่างเหมาะสม	8 3.20%	72 28.80%	130 52.00%	31 12.40%	9 3.60%	3.16	0.81	ปานกลาง	1
รวม						**3.01**	**0.78**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่าอันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับบริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาของบริษัทอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.16 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ลำดับต่อมาอันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.84

5. สภาพการทำงาน

ตารางที่ 20 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	29 11.60%	143 57.20%	73 29.20%	2 0.80%	3 1.20%	3.77	0.71	มาก	1
2. ท่านได้รับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ	28 11.20%	124 49.60%	85 34.00%	9 3.60%	4 1.60%	3.65	0.79	มาก	2
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด)	16 6.40%	110 44.00%	99 39.60%	22 8.80%	3 1.20%	3.46	0.79	ปานกลาง	3
4. ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	14 5.60%	104 41.60%	107 42.80%	19 7.60%	6 2.40%	3.40	0.81	ปานกลาง	4
รวม						**3.57**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่าอันดับ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.77 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ลำดับต่อมาอันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับการที่สภาพแวดล้อมทาง

กายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และอันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับการสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.40

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 21 ระดับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระดับความสุขในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	6 2.40%	79 31.60%	141 56.40%	18 7.20%	6 2.40%	3.24	0.72	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ	4 1.60%	76 30.40%	139 55.60%	26 10.40%	5 2.00%	3.19	0.72	ปานกลาง	6
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	36 14.40%	128 51.20%	72 28.80%	13 5.20%	1 0.40%	3.74	0.78	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	8 3.20%	98 39.20%	123 49.20%	19 7.60%	2 0.80%	3.36	0.71	ปานกลาง	3
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	9 3.60%	55 22.00%	148 59.20%	33 13.20%	5 2.00%	3.12	0.75	ปานกลาง	7
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	9 3.60%	75 30.00%	139 55.60%	20 8.00%	7 2.80%	3.24	0.76	ปานกลาง	5
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	19 7.60%	92 36.80%	115 46.00%	15 6.00%	9 3.60%	3.39	0.85	ปานกลาง	2
รวม						**3.33**	**0.78**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 21 พบว่าผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน โดยพนักงานมีความสุขระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 พนักงานให้ความสำคัญกับการมีเพื่อนรวมงานที่ดี และปราถนาดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาอันดับ 2 พนักงานให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อันดับ 3 พนักงานให้ความสำคัญกับการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อันดับ 4 พนักงานให้ความสำคัญกับการมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อันดับ 5 พนักงานให้ความสำคัญกับความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อันดับ 6 พนักงานให้ความสำคัญกับความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และอันดับ 7 พนักงานให้ความสำคัญกับการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.12

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานโดยการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบระดับความสุขในการทำงานโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบค่า t > 3

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระดับปานกลาง

H_0 : ระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ย ไม่สูงกว่าระดับปานกลาง

H_1 : ระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ย สูงกว่าระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	Sig. (2-tailed)
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	3.24	0.723	0.000*
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	3.19	0.719	0.000*
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	3.74	0.782	0.000*
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	3.36	0.705	0.000*
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	3.12	0.751	0.012*
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.24	0.763	0.000*
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	3.39	0.853	0.000*
ความสุขในการทำงานรวม	3.33	0.580	0.000*

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบระดับความสุขในการทำงานรวม โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t > 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ย สูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.33)

ผลการทดสอบระดับความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t > 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ สูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.24)

ผลการทดสอบระดับความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t > 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับรู้สึก

เพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำสูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.19)

ผลการทดสอบระดับความสุขกับเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t > 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับความสุขกับเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน สูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.74)

ผลการทดสอบระดับความสุขในโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงานโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t > 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับความสุขในโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน สูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.36)

ผลการทดสอบระดับความสุขกับกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t > 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.012 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับความสุขกับกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย สูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.12)

ผลการทดสอบระดับความรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t > 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ สูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.24)

ผลการทดสอบระดับความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า t = 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำสูงกว่าระดับปานกลาง หมายความว่ามีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.39)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานโดยการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 กลุ่ม ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample T-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-way Analysis of Variance หากพบความแตกต่างของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

<u>สมมติฐานข้อที่ 2</u> ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานข้อที่ 2.1</u> พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ T-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples T-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	ชาย	127	3.212	0.772	1.166	0.281
	หญิง	123	3.276	0.668		
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	ชาย	127	3.157	0.770	0.828	0.363
	หญิง	123	3.227	0.662		
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	ชาย	127	3.732	0.770	0.855	0.355
	หญิง	123	3.747	0.795		
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	ชาย	127	3.448	0.742	4.807	**0.029***
	หญิง	123	3.276	0.656		

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	ชาย	127	3.133	0.727	0.006	0.937
	หญิง	123	3.105	0.776		
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ชาย	127	3.204	0.800	0.063	0.801
	หญิง	123	3.268	0.725		
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	ชาย	127	3.362	0.851	0.011	0.913
	หญิง	123	3.414	0.858		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.281 นั่นคือไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.363 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อความสุขต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกันโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig.มีค่าเท่ากับ 0.355 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.029 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความรู้สึกการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มใน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.937 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความสุขกับกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.801 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.913 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ไม่แตกต่างกัน

<u>สมมติฐานข้อที่ 2.2</u> พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ความสุขในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	21-25 ปี	51	3.13	0.775	2.696	**0.031***
	26-30 ปี	80	3.16	0.664		
	31-35 ปี	49	3.36	0.667		
	36-40 ปี	55	3.21	0.762		
	40 ปีขึ้นไป	15	3.73	0.703		
	Total	250	3.24	0.722		
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	21-25 ปี	51	3.15	0.784	1.632	0.166
	26-30 ปี	80	3.15	0.657		
	31-35 ปี	49	3.26	0.700		
	36-40 ปี	55	3.10	0.685		
	40 ปีขึ้นไป	15	3.60	0.910		
	Total	250	3.19	0.719		

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	21-25 ปี	51	3.92	0.820	2.145	0.075
	26-30 ปี	80	3.82	0.707		
	31-35 ปี	49	3.69	0.795		
	36-40 ปี	55	3.52	0.766		
	40 ปีขึ้นไป	15	3.60	0.910		
	Total	250	3.74	0.781		
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	21-25 ปี	51	3.31	0.761	0.623	0.646
	26-30 ปี	80	3.40	0.686		
	31-35 ปี	49	3.34	0.663		
	36-40 ปี	55	3.30	0.690		
	40 ปีขึ้นไป	15	3.60	0.828		
	Total	250	3.36	0.705		
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	21-25 ปี	51	2.98	0.734	2.522	**0.041***
	26-30 ปี	80	3.11	0.674		
	31-35 ปี	49	3.14	0.790		
	36-40 ปี	55	3.09	0.776		
	40 ปีขึ้นไป	15	3.66	0.816		
	Total	250	3.12	0.750		
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	21-25 ปี	51	3.23	0.814	1.215	0.304
	26-30 ปี	80	3.16	0.753		
	31-35 ปี	49	3.30	0.713		
	36-40 ปี	55	3.18	0.771		
	40 ปีขึ้นไป	15	3.60	0.736		
	Total	250	3.23	0.763		
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	21-25 ปี	51	3.27	1.001	1.538	0.191
	26-30 ปี	80	3.27	0.762		
	31-35 ปี	49	3.51	0.868		
	36-40 ปี	55	3.45	0.812		
	40 ปีขึ้นไป	15	3.73	0.798		
	Total	250	3.38	0.853		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.031 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.166 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.075 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.646 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.041 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.304 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.191 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	โสด	159	3.15	0.704	2.467	0.062
	สมรสจดทะเบียน	73	3.41	0.760		
	สมรสไม่จดทะเบียน	15	3.40	0.632		
	หย่าร้าง	3	3.33	0.577		
	Total	250	3.24	0.722		
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	โสด	159	3.10	0.707	2.345	0.073
	สมรสจดทะเบียน	73	3.31	0.761		
	สมรสไม่จดทะเบียน	15	3.40	0.507		
	หย่าร้าง	3	3.66	0.577		
	Total	250	3.19	0.719		
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	โสด	159	3.81	0.736	1.636	0.181
	สมรสจดทะเบียน	73	3.63	0.841		
	สมรสไม่จดทะเบียน	15	3.53	0.833		
	หย่าร้าง	3	3.33	1.154		
	Total	250	3.74	0.781		
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	โสด	159	3.37	0.698	1.133	0.335
	สมรสจดทะเบียน	73	3.39	0.740		
	สมรสไม่จดทะเบียน	15	3.26	0.593		
	หย่าร้าง	3	2.66	0.577		
	Total	250	3.36	0.705		

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	โสด	159	3.05	0.739	1.153	0.328
	สมรสจดทะเบียน	73	3.24	0.759		
	สมรสไม่จดทะเบียน	15	3.20	0.774		
	หย่าร้าง	3	3.00	1.000		
	Total	250	3.12	0.750		
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	โสด	159	3.16	0.762	1.489	0.218
	สมรสจดทะเบียน	73	3.35	0.770		
	สมรสไม่จดทะเบียน	15	3.33	0.723		
	หย่าร้าง	3	3.66	0.577		
	Total	250	3.23	0.763		
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	โสด	159	3.27	0.848	3.441	**0.017***
	สมรสจดทะเบียน	73	3.57	0.831		
	สมรสไม่จดทะเบียน	15	3.46	0.743		
	หย่าร้าง	3	4.33	1.154		
	Total	250	3.38	0.853		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.062 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.073 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.181 นั่นคือ ไม่สามารถสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.335 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.328 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.218 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.017 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ แตกต่างกัน

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	น้อยกว่า 20,000	24	3.5	0.510	2.296	0.059
	20,001-30,000	125	3.16	0.733		
	30,001-40,000	59	3.23	0.750		
	40,001-50,000	23	3.17	0.650		
	มากกว่า 50,000	19	3.57	0.768		
	Total	250	3.24	0.722		
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	น้อยกว่า 20,000	24	3.37	0.575	2.357	0.054
	20,001-30,000	125	3.15	0.741		
	30,001-40,000	59	3.06	0.715		
	40,001-50,000	23	3.21	0.671		
	มากกว่า 50,000	19	3.57	0.692		
	Total	250	3.19	0.719		
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	น้อยกว่า 20,000	24	3.95	0.750	1.032	0.391
	20,001-30,000	125	3.76	0.711		
	30,001-40,000	59	3.72	0.906		
	40,001-50,000	23	3.52	0.730		
	มากกว่า 50,000	19	3.63	0.895		
	Total	250	3.74	0.781		

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	น้อยกว่า 20,000	24	3.16	0.380	1.874	0.115
	20,001-30,000	125	3.35	0.710		
	30,001-40,000	59	3.30	0.771		
	40,001-50,000	23	3.52	0.665		
	มากกว่า 50,000	19	3.68	0.749		
	Total	250	3.36	0.705		
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	น้อยกว่า 20,000	24	3.12	0.448	0.646	0.630
	20,001-30,000	125	3.11	0.731		
	30,001-40,000	59	3.05	0.818		
	40,001-50,000	23	3.13	0.868		
	มากกว่า 50,000	19	3.36	0.830		
	Total	250	3.12	0.750		
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	น้อยกว่า 20,000	24	3.33	0.761	0.941	0.440
	20,001-30,000	125	3.20	0.796		
	30,001-40,000	59	3.16	0.698		
	40,001-50,000	23	3.21	0.671		
	มากกว่า 50,000	19	3.52	0.841		
	Total	250	3.23	0.763		
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	น้อยกว่า 20,000	24	3.54	0.721	1.931	0.105
	20,001-30,000	125	3.26	0.917		
	30,001-40,000	59	3.40	0.811		
	40,001-50,000	23	3.56	0.727		
	มากกว่า 50,000	19	3.73	0.733		
	Total	250	3.38	0.853		
8. ความสุขในการทำงานรวม	น้อยกว่า 20,000	24	3.42	0.437	1.386	0.239
	20,001-30,000	125	3.28	0.59		
	30,001-40,000	59	3.28	0.573		
	40,001-50,000	23	3.33	0.533		
	มากกว่า 50,000	19	3.58	0.706		
	Total	250	3.32	0.58		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.059 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.054 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.391 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.115 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.630 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.440 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.105 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานที่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ความสุขในการทำงาน	อายุงาน (ปี)	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	ต่ำกว่า 5 ปี	122	3.15	0.727	2.254	0.063
	6-10 ปี	32	3.37	0.707		
	11-15 ปี	82	3.24	0.694		
	16-20 ปี	6	3.66	0.516		
	21 ปีขึ้นไป	8	3.75	0.886		
	Total	250	3.24	0.722		
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	ต่ำกว่า 5 ปี	122	3.18	0.727	2.285	0.060
	6-10 ปี	32	3.15	0.627		
	11-15 ปี	82	3.13	0.698		
	16-20 ปี	6	3.5	0.547		
	21 ปีขึ้นไป	8	3.87	0.991		
	Total	250	3.19	0.719		
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	ต่ำกว่า 5 ปี	122	3.87	0.733	2.461	0.045*
	6-10 ปี	32	3.71	0.728		
	11-15 ปี	82	3.53	0.804		
	16-20 ปี	6	3.66	0.816		
	21 ปีขึ้นไป	8	3.87	1.125		
	Total	250	3.74	0.781		

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุงาน (ปี)	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	122	3.37	0.719	0.433	0.784
	6-10 ปี	32	3.34	0.545		
	11-15 ปี	82	3.31	0.717		
	16-20 ปี	6	3.5	0.547		
	21 ปีขึ้นไป	8	3.62	1.06		
	Total	250	3.36	0.705		
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	ต่ำกว่า 5 ปี	122	3.07	0.74	1.889	0.112
	6-10 ปี	32	3.21	0.49		
	11-15 ปี	82	3.07	0.797		
	16-20 ปี	6	3.33	0.516		
	21 ปีขึ้นไป	8	3.75	1.164		
	Total	250	3.12	0.75		
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	122	3.22	0.779	1.208	0.307
	6-10 ปี	32	3.15	0.766		
	11-15 ปี	82	3.2	0.732		
	16-20 ปี	6	3.5	0.547		
	21 ปีขึ้นไป	8	3.75	0.886		
	Total	250	3.23	0.763		
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	ต่ำกว่า 5 ปี	122	3.27	0.862	1.707	0.148
	6-10 ปี	32	3.53	0.879		
	11-15 ปี	82	3.43	0.817		
	16-20 ปี	6	3.66	0.516		
	21 ปีขึ้นไป	8	3.87	0.991		
	Total	250	3.38	0.853		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.063 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.060 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.045 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.784 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.112 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.307 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.148 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานที่มีระดับคุณสมบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ระดับคุณสมบัติที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับคุณสมบัติที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับคุณสมบัติ

ความสุขในการทำงาน	ระดับคุณสมบัติ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	3.33	0.487	3.455	**0.017***
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	3.18	0.754		
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	80	3.22	0.674		
	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	15	3.80	0.676		
	Total	250	3.24	0.722		
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	3.26	0.593	4.378	**0.005***
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	3.17	0.732		
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	80	3.08	0.678		
	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	15	3.80	0.676		
	Total	250	3.19	0.719		
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	3.80	0.676	2.059	0.106
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	3.82	0.767		
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	80	3.56	0.776		
	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	15	3.80	0.941		
	Total	250	3.74	0.781		
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	3.20	0.414	2.302	0.077
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	3.35	0.72		
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	80	3.32	0.689		
	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	15	3.80	0.774		
	Total	250	3.36	0.705		

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับคุณสมบัติ (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับคุณสมบัติ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	3.26	0.593	3.215	**0.023***
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	3.07	0.735		
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	80	3.07	0.759		
	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	15	3.66	0.816		
	Total	250	3.12	0.75		
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	3.26	0.798	1.245	0.293
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	3.21	0.766		
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	80	3.20	0.736		
	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	15	3.60	0.828		
	Total	250	3.23	0.763		
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	15	3.60	0.736	3.295	**0.021***
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	140	3.27	0.865		
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	80	3.43	0.839		
	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป	15	3.93	0.703		
	Total	250	3.38	0.853		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.017 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.005 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.106 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.077 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.023 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.293 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับคุณสมบัติที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.021 นั่นคือ ปฏิเสธมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับคุณสมบัติ เป็นรายคู่

ความสุขในการทำงาน	ระดับคุณสมบัติ	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง	ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป
1. ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	0.15 0.446	0.11 0.589	-0.47 0.074
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	0	-0.04 0.694	-0.62 (0.002)*
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง		0	-0.58 (0.004)*
2. ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	0.09 0.646	0.18 0.367	-0.54 (0.039)*
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	0	0.09 0.358	-0.63 (0.001)*
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง		0	-0.72 (0.000)*
3. การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	0.19 0.333	0.19 0.359	-0.4 0.141
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	0	0 0.973	-0.59 (0.003)*
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง		0	-0.59 (0.005)*
4. ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	0.33 0.161	0.17 0.493	-0.33 0.279
	ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	0	-0.16 0.179	-0.66 (0.005)*
	ระดับปฏิบัติการชั้นสูง		0	-0.5 (0.037)*

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 วิเคราะห์ได้ว่าพนักงานระดับคุณสมบัติแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแบ่งตามประเภทของความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านความสุขกับการงานที่ทำอยู่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นกลางและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง มีระดับความสุขกับการงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นสูงและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นสูง มีระดับความสุขกับการงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

2. ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นต้นและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นต้น มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นกลางและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.63

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นสูงและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นสูง มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.72

3. การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นกลางและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นสูงและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นสูง มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

4. ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง และระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.66

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับคุณสมบัติ ระดับปฏิบัติการชั้นสูงและระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นสูง มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ น้อยกว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

สมมติฐานข้อที่ 2.7 พนักงานที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประเภทงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน

ความสุขในการทำงาน	ประเภทของงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	ทรัพยากรบุคคล	28	3.32	0.670	2.386	**0.006***
	ธุรการ	7	3.00	1.155		
	บัญชีการเงิน	21	3.38	0.590		
	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	3.88	0.719		
	ควบคุมการผลิต	30	3.20	0.610		
	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	3.32	0.601		
	ซ่อมบำรุง	10	3.00	0.943		
	ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	3.44	0.616		
	จัดซื้อ	31	3.10	0.700		
	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	3.00	0.730		
	โลจิสติกส์	14	2.79	0.893		
	บริหารโรงงาน	13	3.08	0.760		
	กฎหมาย	2	3.50	0.707		
	Total	250	3.24	0.723		
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	ทรัพยากรบุคคล	28	3.21	0.686	1.794	0.050*
	ธุรการ	7	2.86	1.069		
	บัญชีการเงิน	21	3.33	0.577		
	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	3.69	0.793		
	ควบคุมการผลิต	30	3.23	0.626		
	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	3.20	0.553		
	ซ่อมบำรุง	10	3.00	0.943		
	ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	3.28	0.669		
	จัดซื้อ	31	3.19	0.654		
	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	3.00	0.894		
	โลจิสติกส์	14	2.64	0.842		
	บริหารโรงงาน	13	3.15	0.801		
	กฎหมาย	2	3.50	0.707		
	Total	250	3.19	0.719		

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประเภทของงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	ทรัพยากรบุคคล	28	3.79	0.738	1.663	0.076
	ธุรการ	7	4.00	0.816		
	บัญชีการเงิน	21	3.90	0.768		
	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	4.00	0.894		
	ควบคุมการผลิต	30	3.77	0.728		
	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	3.82	0.691		
	ซ่อมบำรุง	10	3.40	0.516		
	ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	3.72	0.669		
	จัดซื้อ	31	3.65	0.950		
	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	3.81	0.750		
	โลจิสติกส์	14	3.00	0.961		
	บริหารโรงงาน	13	3.77	0.599		
	กฎหมาย	2	4.00	0.000		
	Total	250	3.74	0.782		
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน	ทรัพยากรบุคคล	28	3.29	0.600	2.163	0.014*
	ธุรการ	7	3.29	0.756		
	บัญชีการเงิน	21	3.19	0.814		
	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	3.69	0.793		
	ควบคุมการผลิต	30	3.27	0.521		
	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	3.64	0.718		
	ซ่อมบำรุง	10	3.40	0.699		
	ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	3.44	0.511		
	จัดซื้อ	31	3.35	0.755		
	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	3.13	0.806		
	โลจิสติกส์	14	2.79	0.699		
	บริหารโรงงาน	13	3.54	0.519		
	กฎหมาย	2	3.50	0.707		
	Total	250	3.36	0.705		

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประเภทของงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
5. ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	ทรัพยากรบุคคล	28	3.14	0.705	1.482	0.131
	ธุรการ	7	3.14	0.690		
	บัญชีการเงิน	21	3.19	0.873		
	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	3.56	0.814		
	ควบคุมการผลิต	30	3.10	0.712		
	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	3.14	0.594		
	ซ่อมบำรุง	10	2.90	0.568		
	ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	3.28	0.575		
	จัดซื้อ	31	3.19	0.833		
	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	2.75	0.856		
	โลจิสติกส์	14	2.64	1.008		
	บริหารโรงงาน	13	3.15	0.689		
	กฎหมาย	2	3.00	0.000		
	Total	250	3.12	0.751		
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ทรัพยากรบุคคล	28	3.11	0.629	3.138	0.000*
	ธุรการ	7	3.29	0.756		
	บัญชีการเงิน	21	3.52	0.680		
	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	3.88	0.806		
	ควบคุมการผลิต	30	3.43	0.679		
	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	3.32	0.561		
	ซ่อมบำรุง	10	3.00	0.943		
	ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	3.28	0.575		
	จัดซื้อ	31	2.97	0.948		
	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	3.13	0.719		
	โลจิสติกส์	14	2.57	0.852		
	บริหารโรงงาน	13	3.08	0.760		
	กฎหมาย	2	3.50	0.707		
	Total	250	3.24	0.763		

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประเภทของงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	ทรัพยากรบุคคล	28	3.18	0.819	1.129	0.337
	ธุรการ	7	3.43	0.787		
	บัญชีการเงิน	21	3.62	0.740		
	เทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	3.81	1.047		
	ควบคุมการผลิต	30	3.50	0.861		
	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	44	3.48	0.698		
	ซ่อมบำรุง	10	3.00	1.054		
	ควบคุมและประกันคุณภาพ	18	3.33	0.686		
	จัดซื้อ	31	3.32	0.871		
	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	16	3.19	0.834		
	โลจิสติกส์	14	3.07	1.141		
	บริหารโรงงาน	13	3.46	0.967		
	กฎหมาย	2	3.50	0.707		
	Total	250	3.39	0.853		

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.006 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.050 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.076 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.014 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.131 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.337 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของงานที่แตกต่างมีผลต่อความสุขในการทำงานรวมแตกต่างกันนั้น โดยแยกออกเป็นความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน และความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้วิเคราะห์จะใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ จำแนกตามประเภทของงานเป็นรายคู่

ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	ธุรการ	บัญชีการเงิน	เทคโนโลยีการสนเทศ	ควบคุมการคลัง	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	ซ่อมบำรุง	ควบคุมและประกันคุณภาพ	จัดซื้อ	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	โลจิสติกส์	บริหารโรงงาน	กฎหมาย
ทรัพยากรบุคคล	0.32	-0.06	-0.56	0.12	0.00	0.32	-0.12	0.22	0.32	0.53	0.24	-0.18
	0.278	0.769	**0.012***	0.510	0.985	0.214	0.561	0.219	0.144	**0.020***	0.299	0.728
ธุรการ	0.00	-0.38	-0.88	-0.20	-0.32	0.00	-0.44	-0.10	0.00	0.21	-0.08	-0.50
		0.214	**0.006***	0.497	0.265	1.000	0.155	0.741	1.000	0.509	0.815	0.374
บัญชีการเงิน		0.00	-0.50	0.18	0.06	0.38	-0.06	0.28	0.38	0.59	0.30	-0.12
			0.034*	0.364	0.736	0.158	0.778	0.152	0.102	**0.014***	0.220	0.818
เทคโนโลยีและสารสนเทศ			0.00	0.68	0.56	0.88	0.44	0.78	0.88	1.09	0.80	0.38
				0.002*	**0.007***	**0.002***	0.075	**0.000***	**0.000***	**0.000***	**0.003***	0.476
ควบคุมการผลิต				0.00	-0.12	0.20	-0.24	0.10	0.20	0.41	0.12	-0.30
					0.476	0.435	0.243	0.565	0.357	0.069	0.597	0.558
ผลิตและวิศวกรรมการผลิต					0.00	0.32	-0.12	0.22	0.32	0.53	0.24	-0.18
						0.196	0.520	0.179	0.121	**0.014***	0.276	0.720
ซ่อมบำรุง						0.00	-0.44	-0.10	0.00	0.21	-0.08	-0.50
							0.109	0.704	1.000	0.460	0.794	0.357
ควบคุมและประกันคุณภาพ							0.00	0.34	0.44	0.65	0.36	-0.06
								0.095	0.066	**0.009***	0.150	0.915
จัดซื้อ								0.00	0.10	0.31	0.02	-0.40
									0.654	0.169	0.932	0.430
การตลาดและวางแผนธุรกิจ									0.00	0.21	-0.08	-0.50
										0.404	0.769	0.342
โลจิสติกส์										0.00	-0.29	-0.71
											0.281	0.178
บริหารโรงงาน											0.00	-0.42
												0.427

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานทรัพยากรบุคคลกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานธุรการกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานธุรการ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานบัญชีการเงินกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานบัญชีการเงิน มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทควบคุมการผลิตกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทควบคุมการผลิต มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทการผลิตและวิศวกรรมการผลิตกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานการผลิตและวิศวกรรมการผลิตมีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานซ่อมบำรุงกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานซ่อมบำรุงมีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานจัดซื้อกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานจัดซื้อ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.78

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.09

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานทรัพยากรบุคคล พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานบัญชีการเงิน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานบัญชีการเงิน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสุขกับงานที่ทำอยู่ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีระดับความสุขกับงานที่ทำอยู่ น้อยกว่า ประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับท่านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจำแนกตามประเภทของงานเป็นรายคู่

ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ	ธุรการ	บัญชีการเงิน	เทคโนโลยีการสนเทศ	ควบคุมการคลัง	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	ซ่อมบำรุง	ควบคุมและประกันคุณภาพ	จัดซื้อ	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	โลจิสติกส์	บริหารโรงงาน	กฎหมาย
ทรัพยากรบุคคล	0.35	-0.12	-0.48	-0.02	0.01	0.21	-0.07	0.02	0.21	0.57	0.06	-0.29
	0.232	0.560	**0.033***	0.918	0.955	0.411	0.766	0.910	0.334	**0.014***	0.799	0.581
ธุรการ	0.00	-0.47	-0.83	-0.37	-0.34	-0.14	-0.42	-0.33	-0.14	0.22	-0.29	-0.64
		0.123	**0.010***	0.205	0.228	0.682	0.182	0.256	0.656	0.513	0.371	0.257
บัญชีการเงิน		0.00	-0.36	0.10	0.13	0.33	0.05	0.14	0.33	0.69	0.18	-0.17
			0.132	0.619	0.492	0.220	0.807	0.484	0.156	**0.005***	0.472	0.750
เทคโนโลยีและสารสนเทศ			0.00	0.46	0.49	0.69	0.41	0.50	0.69	1.05	0.54	0.19
				0.039*	**0.020***	**0.016***	0.092	**0.024***	**0.006***	**0.000***	**0.044***	0.723
ควบคุมการผลิต				0.00	0.03	0.23	-0.05	0.04	0.23	0.59	0.08	-0.27
					0.863	0.366	0.833	0.826	0.287	**0.010***	0.735	0.605
ผลิตและวิศวกรรมการผลิต					0.00	0.20	-0.08	0.01	0.20	0.56	0.05	-0.30
						0.409	0.711	0.947	0.322	**0.010***	0.820	0.563
ซ่อมบำรุง						0.00	-0.28	-0.19	0.00	0.36	-0.15	-0.50
							0.319	0.452	1.000	0.223	0.605	0.361
ควบคุมและประกันคุณภาพ							0.00	0.09	0.28	0.64	0.13	-0.22
								0.688	0.253	**0.012***	0.630	0.673
จัดซื้อ								0.00	0.19	0.55	0.04	-0.31
									0.374	**0.016***	0.865	0.552
การตลาดและวางแผนธุรกิจ									0.00	0.36	-0.15	-0.50
										0.168	0.560	0.346
โลจิสติกส์										0.00	-0.51	-0.86
											0.061	0.109
บริหารโรงงาน											0.00	-0.35
												0.519

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานทรัพยากรบุคคลกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานธุรการกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานธุรการมีระดับความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทควบคุมการผลิตกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทควบคุมการผลิต มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำน้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทการผลิตและวิศวกรรมการผลิตกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานการผลิตและวิศวกรรมการผลิต มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานซ่อมบำรุงกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานซ่อมบำรุงมีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.69

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานจัดซื้อกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานจัดซื้อ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำน้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.69

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานบริหารโรงงานกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานบริหารโรงงาน มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานทรัพยากรบุคคล พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำน้อยกว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานบัญชีการเงิน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำน้อยกว่าประเภทงานบัญชีการเงิน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.69

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานควบคุมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่าประเภทงานควบคุมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่า ประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์กับประเภทงานจัดซื้อ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ น้อยกว่าประเภทงานจัดซื้อ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน จำแนกตามประเภทของงานเป็นรายคู่

การมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน	ธุรการ	บัญชีการเงิน	เทคโนโลยีการสนเทศ	ควบคุมการคลัง	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	ซ่อมบำรุง	ควบคุมและประกันคุณภาพ	จัดซื้อ	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	โลจิสติกส์	บริหารโรงงาน	กฎหมาย
ทรัพยากรบุคคล	0.00	0.10	-0.40	0.02	-0.35	-0.11	-0.15	-0.06	0.16	0.50	-0.25	-0.21
	1.000	0.631	0.063	0.916	**0.036***	0.652	0.445	0.700	0.456	**0.027***	0.274	0.670
ธุรการ	0.00	0.10	-0.40	0.02	-0.35	-0.11	-0.15	-0.06	0.16	0.50	-0.25	-0.21
		0.751	0.198	0.947	0.211	0.736	0.604	0.810	0.606	0.117	0.433	0.697
บัญชีการเงิน		0.00	-0.50	-0.08	-0.45	-0.21	-0.25	-0.16	0.06	0.40	-0.35	-0.31
			0.030*	0.697	**0.015***	0.428	0.250	0.398	0.774	0.089	0.152	0.543
เทคโนโลยีและสารสนเทศ			0.00	0.42	0.05	0.29	0.25	0.34	0.56	0.90	0.15	0.19
				0.049*	0.799	0.300	0.304	0.117	**0.021***	**0.000***	0.561	0.716
ควบคุมการผลิต				0.00	-0.37	-0.13	-0.17	-0.08	0.14	0.48	-0.27	-0.23
					0.024*	0.595	0.386	0.616	0.506	**0.031***	0.234	0.642
ผลิตและวิศวกรรมการผลิต					0.00	0.24	0.20	0.29	0.51	0.85	0.10	0.14
						0.327	0.319	0.082	**0.011** *	**0.000***	0.652	0.784
ซ่อมบำรุง						0.00	-0.04	0.05	0.27	0.61	-0.14	-0.10
							0.870	0.857	0.321	**0.032***	0.632	0.851
ควบคุมและประกันคุณภาพ							0.00	0.09	0.31	0.65	-0.10	-0.06
								0.660	0.177	**0.008***	0.707	0.914
จัดซื้อ								0.00	0.22	0.56	-0.19	-0.15
									0.278	**0.011***	0.419	0.772
การตลาดและวางแผนธุรกิจ									0.00	0.34	-0.41	-0.37
										0.178	0.108	0.467
โลจิสติกส์										0.00	-0.75	-0.71
											0.005 *	0.170
บริหารโรงงาน											0.00	0.04
												0.941

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานทรัพยากรบุคคลกับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานบัญชีการเงิน กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานบัญชีการเงิน มีโอกาสแสดงความ คิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานบัญชีการเงิน กับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานบัญชีการเงิน มีโอกาสแสดงความ คิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานควบคุมการผลิต กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานควบคุมการผลิต มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานควบคุมการผลิต กับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานควบคุมการผลิต มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ กับประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ กับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานทรัพยากรบุคคล พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่ม

ในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานควบคุมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานควบคุมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานซ่อมบำรุง พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานซ่อมบำรุง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานจัดซื้อ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานจัดซื้อ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานบริหารโรงงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานบริหารโรงงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำแนกตามประเภทของงาน เป็นรายคู่

ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ธุรการ	บัญชีการเงิน	เทคโนโลยีการสนเทศ	ควบคุมการคลัง	ผลิตและวิศวกรรมการผลิต	ซ่อมบำรุง	ควบคุมและประกันคุณภาพ	จัดซื้อ	การตลาดและวางแผนธุรกิจ	โลจิสติกส์	บริหารโรงงาน	กฎหมาย
ทรัพยากรบุคคล	-0.18	-0.41	-0.77	-0.32	-0.21	0.11	-0.17	0.14	-0.02	0.54	0.03	-0.39
	0.562	**0.048***	**0.001***	0.089	0.231	0.689	0.438	0.463	0.938	**0.025***	0.902	0.461
ธุรการ	0.00	-0.23	-0.59	-0.14	-0.03	0.29	0.01	0.32	0.16	0.72	0.21	-0.21
		0.454	0.075	0.629	0.913	0.426	0.980	0.297	0.626	**0.035***	0.541	0.713
บัญชีการเงิน		0.00	-0.36	0.09	0.20	0.52	0.24	0.55	0.39	0.95	0.44	0.02
			0.147	0.662	0.287	0.062	0.293	**0.007**	0.100	**0.000***	0.083	0.965
เทคโนโลยีและสารสนเทศ			0.00	0.45	0.56	0.88	0.60	0.91	0.75	1.31	0.80	0.38
				0.051	**0.009***	**0.003***	**0.018***	**0.000***	**0.004***	**0.000***	**0.004***	0.492
ควบคุมการผลิต				0.00	0.11	0.43	0.15	0.46	0.30	0.86	0.35	-0.07
					0.504	0.104	0.474	**0.013***	0.172	**0.000***	0.141	0.900
ผลิตและวิศวกรรมการผลิต					0.00	0.32	0.04	0.35	0.19	0.75	0.24	-0.18
						0.213	0.843	**0.041***	0.363	**0.001***	0.294	0.730
ซ่อมบำรุง						0.00	-0.28	0.03	-0.13	0.43	-0.08	-0.50
							0.334	0.903	0.670	0.156	0.802	0.375
ควบคุมและประกันคุณภาพ							0.00	0.31	0.15	0.71	0.20	-0.22
								0.151	0.541	**0.007***	0.448	0.682
จัดซื้อ								0.00	-0.16	0.40	-0.11	-0.53
									0.483	0.092	0.650	0.316
การตลาดและวางแผนธุรกิจ									0.00	0.56	0.05	-0.37
										0.038 *	0.860	0.492
โลจิสติกส์										0.00	-0.51	-0.93
											0.072	0.092
บริหารโรงงาน											0.00	-0.42
												0.444
กฎหมาย												0.00

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระหว่างประเภทงานทรัพยากรบุคคลกับประเภทงานบัญชีการเงิน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน น้อยกว่า ประเภทงานบัญชีการเงิน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระหว่างประเภทงานทรัพยากรบุคคล กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล มีโอกาสแสดงความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน น้อยกว่าประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานระหว่างประเภทงานจัดซื้อ กับประเภทงานบัญชีการเงิน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานจัดซื้อ มีโอกาสแสดงความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน น้อยกว่า ประเภทงานบัญชีการเงิน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานจัดซื้อกับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานจัดซื้อ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.91

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานจัดซื้อกับประเภทงานควบคุมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานจัดซื้อมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่าประเภทงานควบคุมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานจัดซื้อกับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานงานจัดซื้อมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานการตลาดและวางแผนธุรกิจมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานทรัพยากรบุคคล พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานทรัพยากรบุคคล โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานธุรการ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่าประเภทงานธุรการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.72

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานบัญชีการเงิน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานน้อยกว่า ประเภทงานบัญชีการเงิน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.31

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานควบคุมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานน้อยกว่า ประเภทงานควบคุมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.86

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานควบคุมและประกันคุณภาพ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานโลจิสติกส์ กับประเภทงานตลาดและวางแผนธุรกิจ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานโลจิสติกส์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานงานตลาดและวางแผนธุรกิจ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ระหว่างประเภทงานบริหารโรงงาน กับประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทงานบริหารโรงงาน มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน น้อยกว่า ประเภทงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยจำแนกสมมติฐานออกเป็นดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมการทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้นั้น ค่า Sig ต้องน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานโดยรวม

ปัจจัยแรงจูงใจ	ความสุขโดยรวมในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.53	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.42	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.61	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.33	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.54	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.57	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.58	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.58	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.51	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.47	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานโดยรวมตามมาด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมสูงที่สุด ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับปัจัยอื่นๆ รองลงมาคือ วิธีบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่

ปัจจัยแรงจูงใจ	ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.46	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.30	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.51	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.23	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.45	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.50	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.49	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.43	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.48	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.40	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ตามมาด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร และวิธีบังคับบัญชางาน

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.42	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.31	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.53	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.26	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.44	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.47	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.45	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.41	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.46	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.37	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความ สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนค่าตอบแทน

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ	การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.33	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.31	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.30	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.31	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.21	0.001*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.31	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.35	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.57	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.10	0.108	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.25	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกันตามมาด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ รองลงมาคือ วิธีบังคับบัญชา และความสำเร็จในงาน ในระดับต่ำ

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	การมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.40	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.42	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.51	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.27	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.54	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.35	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.48	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.48	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.39	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.36	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงานตามมาด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ รองลงมาคือลักษณะงานที่ทำและวิธีบังคับบัญชา

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

ปัจจัยแรงจูงใจ	การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.40	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.23	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.52	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.25	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.37	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.43	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.45	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.42	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.44	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.36	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายตามมาด้วย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ รองลงมาคือ วิธีบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.38	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.33	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.44	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.18	0.004	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.51	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.54	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.54	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.45	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.50	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.51	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในหัวข้อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร วิธีบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงาน และสภาพการทำงาน

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในงาน	0.45	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.34	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ทำ	0.47	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบ	0.27	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในงาน	0.40	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
นโยบายและการบริหาร	0.47	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
วิธีบังคับบัญชา	0.38	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.37	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.37	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
สภาพการทำงาน	0.28	0.000*	ต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ และนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน

บทที่ 5
บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอรายงานผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 250 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารชั้นต้น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการสามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 6 ส่วนดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม</u>

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 ส่วนใหญ่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ส่วนใหญ่มีระดับคุณสมบัติระดับปฏิบัติการชั้นกลาง มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ส่วนใหญ่ประเภทงานผลิตและวิศวกรมการผลิตมากที่สุด จำนวน 44คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยพนักงานให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$ = 3.57) สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความสุข ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63) รองลงมาเป็นด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.57)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการที่ทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.96) สำหรับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานรองลงมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.74)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสำคัญในสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เข้าใจและไว้วางใจได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.76) สำหรับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานในงานรองลงมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.57)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานโดยมีความสุขระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.33 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และปรารถนาดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.74) และให้ความสำคัญกับการมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.12)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบระดับความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในหัวข้อเรื่องความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน การมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ มีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 3.19 3.74 3.36 3.12 3.24 และ 3.39 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ และประเภทงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนา กิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความรู้สึกการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงานในเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.2

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อความสุขในการทำงานรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนา การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้สึกไม่แตกต่าง ยกเว้นความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในพนักงานที่มีอายุแตกต่าง มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.3

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนา การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ สถานภาพที่แตกต่างกันมีความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.4

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนา การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน

มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ในรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.5

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนา การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความรู้สึกไม่แตกต่าง ยกเว้นการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.6

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับคุณสมบัติที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.018 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และ0.05 โดยที่ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ พนักงานที่มีระดับคุณสมบัติที่แตกต่างกันมีความรู้สึกแตกต่าง ยกเว้น ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนา การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดี พนักงานที่มีระดับคุณสมบัติที่แตกต่างกันมี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับคุณสมบัติที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานชั้นกลาง พนักงานระดับปฏิบัติงานชั้นสูง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ตามหัวข้อ ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ พนักงานระดับปฏิบัติงานชั้นกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติงานชั้นสูง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว น้อยกว่าระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป และความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำพนักงานระดับปฏิบัติงานชั้นต้น และพนักงานระดับปฏิบัติงานชั้นกลาง พนักงานระดับปฏิบัติงานชั้นสูง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว น้อยกว่าระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.7

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประเภทงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.003 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และ0.05 โดยที่ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่ม

ในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน และความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประเภทงานแตกต่างกัน กันมีความรู้สึกแตกต่าง ยกเว้น ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนา มีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำในพนักงานที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกไม่แตกต่าง

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประเภทงาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม พบว่า พนักงานทรัพยากรบุคคล พนักงานธุรการ พนักงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พนักงานซ่อมบำรุง พนักงานควบคุมและประกันคุณภาพ พนักงานจัดซื้อ พนักงานการตลาดและวางแผนธุรกิจ พนักงานโลจิสติกส์ และพนักงานบริหารโรงงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่า พนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่วนพนักงานทรัพยากรบุคคล พนักงานบัญชีการเงิน พนักงานควบคุมการผลิต พนักงานผลิตและวิศวกรรมการผลิต พนักงานควบคุมและประกันคุณภาพ พนักงานจัดซื้อ และพนักงานบริหารโรงงาน มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่า พนักงานโลจิสติกส์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ตามหัวข้อ พบว่า พนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานตามหัวข้อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน และความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มากกว่าประเภทงานอื่นๆ และพนักงานโลจิสติกส์ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานตามหัวข้อ ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ การได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน และความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน น้อยประเภทงานอื่นๆ

<u>ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน</u>

ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานโดยรวมตามมาด้วย โดยที่ด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานโดยรวมสูงที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.61

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในหัวข้อ1.ความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ 2. ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ 3. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน 4.การมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน 5. การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย 6. ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

เมื่อปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น จะมีผลต่อระดับความสุขในหัวข้อดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นตามมาด้วย โดยที่ส่วนใหญ่ด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ได้แก่ ในหัวข้อความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.51 0.53 0.52 และ 0.47 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อการพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นที่จะอภิปราย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานในหัวข้อเรื่องความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน การมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน การมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ มีแนวโน้มจะสูงกว่าระดับ 3 พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันมีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดการดำเนินวิถีชีวิตของคนทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างสัมพันธ์กันได้อย่างถูกต้องและดีงามอย่างมีดุลยภาพ และเป็นองค์รวมจึงจะเกิดสุขภาวะที่ดี เป็นภาพสะท้อนของสังคมที่มีความสุขจากองค์รวมทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ภายใต้ระบบจัดการที่เป็นธรรม (ประเวศ วะสี. 2548) กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานทำงานงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันมีดุลยภาพและเป็นองค์รวมจึงเกิดสุขภาวะที่ดี นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป ส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นต้น ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง ระดับปฏิบัติการชั้นสูง โดยพนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ มาเนียน, เจ (Manion, J. 2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข 4 ด้านคือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และผลการศึกษาของ (อารีรัตน์ ภูธรรมะ. 2558) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยทุนส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลมากที่สุดต่อปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมมากที่ส่งต่อผลิตภาพพนักงาน สรุปว่าพนักงานระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไป เป็นพนักงานตำแหน่งที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีความสำเร็จ

ในงาน ทำให้มีความผูกผันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นต้น ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง และระดับปฏิบัติการชั้นสูง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากกว่าตามมา

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานมากกว่าประเภทงานอื่น ในขณะที่พนักงานโลจิสติกส์ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าประเภทงานอื่น สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของมาเนียน, เจ (Manion, J. 2003) เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) กล่าวคือ พนักงานโลจิสติกส์จะทำงานภายใต้คาดหวังขององค์กรที่จะส่งมอบสินค้าได้ตามกำหนด ประกอบกับแนวคิดของ (กมลวรรณ โพธิ์วิทยากร. 2557) เรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยโดยการลดความเสี่ยงในงานเพื่อให้พนักงานเกิดความสุข ทั้งนี้หากวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานพนักงานโลจิสติกส์มีความถี่ของการความผิดพลาดบ่อยครั้งมากกว่าพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม ซึ่งหมายความว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ผู้ศึกษาเลือกมาทำการศึกษานั้น มีผลต่อความสุขของพนักงาน เฮอร์ซเบิร์ก, เอฟ (Herzberg, F. 1959) โดยพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจได้แก่ ความรับผิดชอบและความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุนได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขของพนักงานในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับความสุขของพนักงานบริษัทที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับแนวโน้มสูงกว่าปานกลางที่ระดับ 3 ส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันมีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนให้เกิดการช่วยกันสร้างบรรยากาศที่สดใส ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรสามัคคีในที่ทำงาน จะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งภายในแผนกหรือสายงานเดียวกัน และ

ระหว่างแผนกหรือคนละสายงาน มีการหยิบยื่นความปรารถนาดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อาทิเช่น การจัดการบรรยายพิเศษโดยพนักงานผู้ชำนาญเฉพาะทาง หากองค์กรมีพนักงานระดับหัวหน้าที่เป็นมือโปรและต้องการแบ่งปันประสบการณ์ที่มีคุณค่าของพวกเขา องค์กรควรจูงใจให้พวกเขาเหล่านั้นยอมสละเวลาเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ นอกจากพนักงานรุ่นน้องจะรู้สึกภูมิใจที่มีโอกาสรับฟังข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานในทุกระดับชั้นในองค์กรอีกด้วย

2. ปัจจัยเรื่องเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกันในเรื่อง “ความรู้สึกการได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน” เนื่องจากองค์กรสัญชาติญี่ปุ่นซึ่งเพศชายมักจะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เป็นผู้นำ โดยวัฒนธรรมการทำงานสำนักงานในองค์กรญี่ปุ่นนั้น เพศหญิงมักจะถูกมองว่าเป็นผู้ตามและไม่ค่อยได้รับโอกาสให้แสดงบทบาทที่โดดเด่นในการทำงานเหมือนกับเพศชาย จึงทำให้พนักงานเพศหญิงมีความรู้สึกไม่มั่นใจและไม่กล้านำเสนอความคิดเห็น องค์กรควรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง สร้างโอกาสและเวทีให้แสดงบทบาทอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การสัมมนาก็เป็นวิธีการที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ที่พนักงานทุกคนจะได้รับฟังข้อมูลปริมาณมากได้พร้อมๆกัน พนักงานที่เข้าร่วมการสัมมนาจะได้พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้ใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารกับพนักงานแผนกอื่นๆ

3. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน คือ ลักษณะงานที่ทำ และความก้าวหน้าในงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดลักษณะงานให้เหมาะสม กับความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ อีกทั้งควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะบุคคล และมอบใบประกาศนียบัตร เพื่อการันตีความสามารถของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานมีทักษะเฉพาะบุคคลที่สูงขึ้น ก็จะมีโอกาสในการสร้างผลงานที่ดีขึ้น และเติบโตในองค์กรตามเส้นทางความก้าวหน้าขององค์กรที่ได้จัดทำไว้ ได้รับการโปรโมทเลื่อนระดับขั้น และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่วนวิธีบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยค้ำจุนจะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้ อย่างไรก็ตาม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลระดับคุณสมบัติ ระดับบริหารชั้นต้นขึ้นไปมีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับปฏิบัติงานชั้นต้น ระดับปฏิบัติงานชั้นกลาง ระดับปฏิบัติงานชั้นสูง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานรักและผูกพันกับงานที่ทำเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ อาจใช้ระบบการชมเชยหรือระบบให้รางวัลเป็นการตอบแทน (Reward) พนักงานดีเด่น ซึ่งมีองค์ประกอบนอกเหนือจากเงินเดือน

ค่าจ้าง และสวัสดิการแล้ว ในปัจจุบันยังหมายรวมถึงมีการให้ Feedback เพื่อพัฒนาพนักงานอยู่ตลอด และเน้นการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้รับไปแล้วยินดีทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำความพึงพอใจนี้ไปสร้างผลงานที่ดี และเมื่อสร้างผลงานที่ดีแล้ว ก็จะย้อนกลับมารับ Reward ที่ดี ก็จะวนแบบนี้ไปเรื่อยๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

5. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประเภทงานที่แตกต่างกัน พนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศมีระดับความสุขมากกว่าทุกประเภทงาน ทำให้ระดับความสุขของการทำงานแตกต่างกัน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาและหาสาเหตุที่แท้จริงของการที่ประเภทงานโลจิสติกส์มีระดับความสุขในระดับน้อยกว่าประเภทอื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้เครื่องมือการสื่อสาร เพราะการสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ช่วยให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือของบุคลากรและหน่วยงาน ช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพอีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์กรที่ขาดการสื่อสารที่ดีจะทำข้อมูลข่าวสารขาดการหมุนเวียน พนักงานอาจรู้สึกถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและอาจส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรจึงต้องตระหนักเสมอว่าพนักงานทุกคนควรมีโอกาสได้รับข่าวสารและสามารถสื่อสารข้อมูลกันได้ในทุกระดับ เช่น ผู้บังคับบัญชาใช้การสื่อสารพูดคุยแบบตัวต่อตัวกับพนักงาน หรือการเปิดโอกาสพิเศษในการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกับประธานบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูง พนักงานย่อมอยากได้รับโอกาสในการร่วมมื้ออาหารกลางวันกับผู้นำองค์กร เพื่อพูดคุยปัญหาที่พนักงานไม่สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาทำการศึกษาความสุขของพนักงานทุกประเภทงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นแบบองค์รวม ไม่เจาะจงในประเภทงานใดงานหนึ่ง ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่ปฏิบัติงานอื่นๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างตามประเภทของงานมีขนาดแตกต่างกันมาก จึงไม่อาจสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างนั้น เป็นตัวแทนของประชากรได้

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างไร

4. ในฐานะที่องค์กรเป็นองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อความเข้าใจและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กกกร ชลายแย้ม; และอธิวัฒน์ เจี๋ยวิวรรธน์กุล. (2556). **ความสุขมวลรวมของการทำงาน.** สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560, จาก http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y.

กมลวรรณ โพธิ์วิทยากร. (2557). **ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการธุรกิจเกษตร). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ; ไกรชิต สุตะเมือง; เฉลิมพร เย็นเยือก; และเรวดี อันนันนับ. (2556). **ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ Business Research Methods.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พงษ์วริน พริ้นติ้ง.

กัลยา วานิชย์บัญชา; และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขนิษฐา พันธุ์ทอง. (2557). **ความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. (2555). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด (แทปไลน์).** การค้นคว้าอิสระ. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค. (2555). **ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณภัทร พรศิลปกุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัทคาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2556, มกราคม-มิถุนายน). การติดตามผลการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์. **วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์.** 6(1) : 58-63.

เนื่องวงศ์ ทวยเจริญ. (2559). **Thailand 4.0 อะไร...อะไร...ก็ 4.0.** สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560, จาก http://www.9experttraining.com/articles/thailand-4.0.

ประเวศ วะสี. (2548). **มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็น เป็นสุข ถ้าปรารถนาความอยู่เย็นเป็นสุข ก็ต้องใช้ดัชนี วัดความอยู่เย็นเป็นสุข.** กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ.

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน. (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

เพ็ญพบ พันธุ์เสือ. (2556). **ความสุขในการทำงานของนักบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท.** สารนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ว. วชิรเมธี. (2555). **9 เรื่องเพื่อความก้าวหน้า.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โพสต์พับลิสชิ่ง.

ศศิธร เหล่าเท้ง; และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงานประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal.** 7(2) : 1,000.

สมชาย ศักดาเวคีอิศร. (2551). การบริหารจัดการที่ดี : ความหมายและแนวคิด. **วารสารเศรษฐกิจ และสังคม.** 45(3) : 65-72.

อรรถพร คงเขียว. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี.อี.เอ็ม.คอนฟิแดนท์ จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อารีรัตน์ ภูธรรมะ. (2558, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพพนักงาน : กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ของประเทศไทย. **วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).** 5(1) : 86-99.

ฮีโน่ มอเตอร์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. (2557). **50ปี ฮีโน่เคียงข้างคู่สังคมไทย.** สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560, จาก www.banmuang.co.th/oldweb/2012/.../ฮีโน่-ฉลองครบรอบ-50-ปี.

Diener, Ed. (2000). Subjective Well-Being : The Science of Happiness and Proposal for a National Index. **American Psychologist.** 55(1) : 34-43.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons.

Hinkle, D. E.; William W.; and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences.** 4th ed. New York : Houghton Mifflin.

Lyubomirsky, S. (2001). Why are Some People Happier than Other? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-Being. **American Psychologist.** 57(7) : 239-249.

Manion, J. (2003). Joy at Work : Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration.** 33(12) : 625-655.

Gavin; and Mason. (2004). The Value of Happiness is the Workplace. **Journal of Organization Dinamic.** 33(4) : 379 -392.

Winter. (2552). **The Happiness Code ไขรหัสลับความสุข.** พิมพ์ครั้งที่ 1. ฉะเชิงเทรา : RedCarpetBook.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics and Introductory Analysis.** New York : Harper and Row Publication.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการความสุขในการทำงานของพนักงาน ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เนื่องจากมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีคุณค่าอย่างมากต่อการศึกษาครั้งนี้

โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ไว้เป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวม ที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ระดับคุณสมบัติ ประเภทงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 คำถามด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ
   - ❒ 1.1) ชาย
   - ❒ 1.2) หญิง
2. อายุ
   - ❒ 2.1) 21-25 ปี
   - ❒ 2.2) 26-30 ปี
   - ❒ 2.3) 31-35 ปี
   - ❒ 2.4) 36-40 ปี
   - ❒ 2.5) 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
   - ❒ 3.1) โสด
   - ❒ 3.2) สมรสจดทะเบียน
   - ❒ 3.3) สมรสโดยไม่จดทะเบียน
   - ❒ 3.4) หย่าร้างหรือแยกกันอยู่
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
   - ❒ 4.1) ต่ำกว่า 20,000 บาท
   - ❒ 4.2) 20,001-30,000 บาท
   - ❒ 4.3) 30,001-40,000 บาท
   - ❒ 4.4) 40,001-50,000 บาท
   - ❒ 4.5) 50,001 บาทขึ้นไป
5. อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน
   - ❒ 5.1) ต่ำกว่า 5 ปี
   - ❒ 5.2) 6-10 ปี
   - ❒ 5.3) 11-15 ปี
   - ❒ 5.4) 16-20 ปี
   - ❒ 5.5) 21 ปี ขึ้นไป
6. ระดับคุณสมบัติ
   - ❒ 6.1) S1-S3
   - ❒ 6.2) S4-S5
   - ❒ 6.3) S6-S7
   - ❒ 6.4) S8 ขึ้นไป
7. ประเภทงาน
   - ❒ 7.1) ทรัพยากรบุคคล
   - ❒ 7.2) ธุรการ
   - ❒ 7.3) บัญชีการเงิน
   - ❒ 7.4) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
   - ❒ 7.5) ควบคุมการผลิต
   - ❒ 7.6) ผลิตและวิศวกรรมการผลิต
   - ❒ 7.7) ซ่อมบำรุง
   - ❒ 7.8) ควบคุมและประกันคุณภาพ
   - ❒ 7.9) จัดซื้อ
   - ❒ 7.10) วางแผนธุรกิจ
   - ❒ 7.11) อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยพิจารณาว่าท่านมีความเห็นในแต่ละข้ออย่างไร

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จในงาน	-----	-----	-----	-----	-----
1.1) ท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ					
1.2) ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน					
1.3) ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่ทำงานสำเร็จ					
1.4) ความสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	-----	-----	-----	-----	-----
2.1) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้รับคำชมเมื่อทำงานดี					
2.2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3) ท่านเป็นที่ปรึกษาเรื่องการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน					
2.4) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานในงานที่ยากขึ้น					

รายการ	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ลักษณะงานที่ทำ	-----	-----	-----	-----	-----
3.1) ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
3.2) ท่านรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหัวหน้ามีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
3.3) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน					
3.4) งานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างต่อเนื่อง					
4. ความรับผิดชอบ	-----	-----	-----	-----	-----
4.1) ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
4.2) ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
4.3) ท่านมีการวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
4.4) ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ก้าวหน้า และมั่นคง					
5. ความก้าวหน้าในงาน	-----	-----	-----	-----	-----
5.1) การเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ					
5.2) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า					
5.3) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรม					
5.4) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกันกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานที่มีระดับคุณสมบัติเดียวกันกับท่าน					
ปัจจัยค้ำจุน					
6. นโยบายและการบริหาร	-----	-----	-----	-----	-----
6.1) บริษัทได้กำหนดนโยบายการบริหารระดับบริษัทไว้อย่างชัดเจน					
6.2) ท่านสามารถนำนโยบายการบริหารระดับบริษัทมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิผล					

รายการ	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.3) ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจชัดเจน					
6.4) หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลและติดตามผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
7. วิธีบังคับบัญชา	-----	-----	-----	-----	-----
7.1) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานและกิจกรรมหน่วยงาน					
7.2) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จ่ายงานอย่างเป็นธรรม					
7.3) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานใช้คนได้เหมาะสมกับงาน					
7.4) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา					
8. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	-----	-----	-----	-----	-----
8.1) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เอาใจใส่ทุกข์สุข พร้อมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
8.2) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และชี้แนะเมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
8.3) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม					
8.4) เพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เข้าใจและไว้วางใจได้					
9. เงินเดือนและค่าตอบแทน	-----	-----	-----	-----	-----
9.1) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
9.2) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
9.3) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
9.4) บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาของบริษัทอย่างเหมาะสม					

รายการ	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. สภาพการทำงาน	-----	-----	-----	-----	-----
10.1) ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน					
10.2) ท่านได้รับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ					
10.3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด)					
10.4) ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระดับความสุขในการทำงาน					
1) ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่					
2) ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ					
3) ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน					
4) ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและเสริมพลังในการทำงาน					
5) ท่านมีกิจกรรมทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
6) ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน					
7) ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ					

กรุณาตรวจทานอีกครั้งว่าท่านได้ตอบคำถามครบทุกข้อ เนื่องจากมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์และศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม