

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน :

กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนท์ จำกัด

FACTORS AFFECTING LEVEL OF EMPLOYEES' HAPPINESS

AT WORK: A CASE STUDY OF D.E.M. CONFIDENT

COMPANY LIMITED

อรรถพร คงเขียว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน :
กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด

อรรถพร คงเจียว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน :
กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนท์ จำกัด
Factors Affecting Level of Employees' Happiness at Work:
A Case Study of D.E.M. Confident Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นายอรรถพร คงเขียว

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

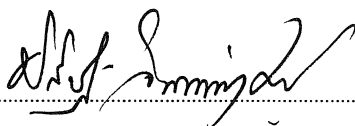
อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิษฐ์ จันทร์วราสุทธิ์)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติยา รุ่งสม)

ณพนน

..... กรรมการ
(ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฺทลบุตร)

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด
ชื่อ-นามสกุล	นายอรรถพร คงเขียว
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียว (One Shot Case Study) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน คือพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด จำนวน 95 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่าง มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีภาระรับผิดชอบ มีการศึกษาระดับ ม.3หรือต่ำกว่า มีประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ผู้ตอบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉย ๆ กับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย และมีระดับการศึกษาสูงสุด ม.3 ซึ่งบริษัทไม่ได้มีการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมองไม่เห็น โอกาสความก้าวหน้าของตนในงานที่ทำอยู่ ตลอดจนค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองที่อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนั้น พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

Independent Study Title	Factors Affecting Level of Employees' Happiness at Work: A Case Study of D.E.M. Confident Company Limited
Name-Surname	Mr. Attaporn Kongkeaw
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Dr. Nopphawan Photphisutthiphong
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purpose of the independent study was to investigate the factors that affected the happiness at works of the employees of D.E.M. Confident Company Limited. This survey study used the questionnaires as the data gathering tool, and the data were collected from 95 employees of D.E.M. Confident Company Limited through the method of One-Shot Case Study.

The result of study demonstrated that the majority of the respondents were mechanics, under 20 years old, had to support the family, completed lower secondary education or lower, had 1-3 years of work experience, and earned a monthly income less than 10,001 Baht. The respondents expressed their opinion toward the job performance factors in the aspects of achievement, types of work, responsibility, administration, relationship with superiors and peers, and work conditions at a high level. However, the respondents showed their opinion toward the job performance factors in the aspects of recognition on achievement, advancement, company policy and administration, salary and compensation at a moderate level. The reason was that most respondents had little work experience, had only lower secondary education, and the company did not clearly specify the training policy, thus the employees thought that they could not have any progress in their work, moreover, the employees did not earned enough money for the high cost of living in the town.

The result of study using Pearson's correlation analysis between the job performance factors and the level of happiness at work revealed that the job performance factors in the aspects of types of work, advancement, company policy and administration had a positive relationship with the happiness at work at a moderate level. Moreover it was found that the job performance factors in the aspects of achievement, recognition, responsibility, salary and compensation had a relationship with the happiness at work at a low level.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร.พิศิษฐ์ จันทรวราสุทธิ ประธานกรรมการ ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติยา รุ่งสม กรรมการ ที่ให้ความกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางวิชาการและขอขอบคุณเพื่อน ๆ BEX 52 และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ผลักดันและให้กำลังใจซึ่งกันและกันในช่วงการศึกษาด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจที่จะพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารจัดการให้มากยิ่งขึ้น หากการศึกษารุ่นนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

อรรณพร คงเขียว

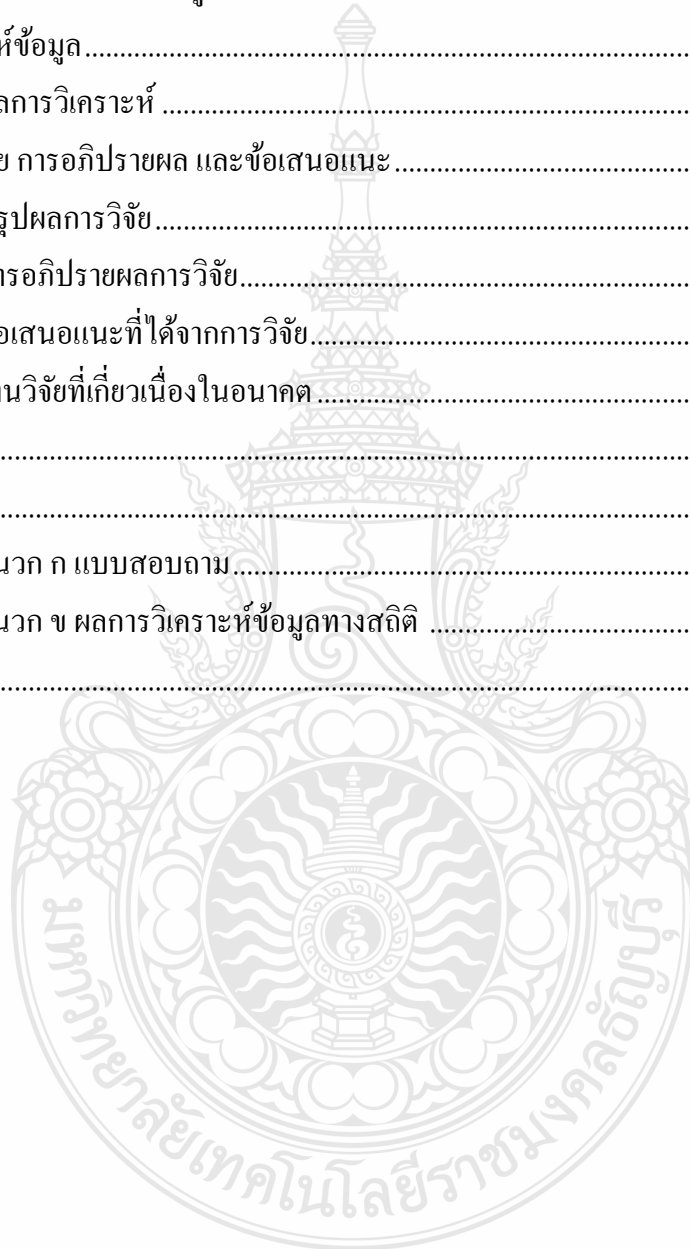


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน.....	7
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
2.4 ความสุขในการทำงาน.....	12
2.5 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	16
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
4.1 ผลการวิเคราะห์.....	30
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	65
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	70
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	71
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	76
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	84
ประวัติผู้เขียน.....	87



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	แหล่งที่มาในการเลือกและการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง..... 23
4.1	แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ..... 31
4.2	แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ..... 31
4.3	แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามภาวะ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว..... 31
4.4	แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม ตามระดับการศึกษา..... 32
4.5	แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ ทำงานในปัจจุบัน..... 32
4.6	แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ ต่อเดือน..... 33
4.7	แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสำเร็จในงาน..... 34
4.8	แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การได้รับการยอมรับนับถือ..... 36
4.9	แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลักษณะงานที่ทำ..... 38
4.10	แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความรับผิดชอบ..... 40
4.11	แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความก้าวหน้าในงาน..... 42
4.12	แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นโยบายและการบริหาร..... 44
4.13	แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิธีบังคับบัญชา..... 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	48
4.15 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เงินเดือน และค่าตอบแทน	50
4.16 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการทำงาน	52
4.17 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขใน	54
4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่าง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)	55
4.19 แสดงผลต่างของระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD.....	56
4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง อายุที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม).....	57
4.21 แสดงผลต่างของระดับอายุที่แตกต่าง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD	57
4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)	58
4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม).....	59
4.24 แสดงผลต่างของระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD.....	60
4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม).....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26	แสดงผลต่างของประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD 61
4.27	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)..... 62
4.28	แสดงผลต่างของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่าง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างเป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD..... 63
4.29	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน 64



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องประสบปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คุณภาพที่มากขึ้น ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงได้ทำการคิดค้นพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เทียบทันยุคและสถานการณ์เพื่อการคงอยู่ใน โลกธุรกิจ ถึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจได้แก่ เครื่องจักร เงินทุน วัสดุ บุคลากร ประสิทธิภาพ ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับคนในฐานะผู้ปฏิบัติงานหรือทรัพยากรบุคคลในองค์กรของตนมากขึ้นเพราะความเจริญก้าวหน้าขององค์กร คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการบริหารงานขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของทรัพยากรบุคคล การที่จะให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้คุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นตอน การสรรหา พัฒนา ฝึกอบรม เพื่อให้ได้พนักงานที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานจะทำให้พนักงานรู้สึกพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ด้วยความกระตือรือร้น เพื่อช่วยให้งานขององค์กรบรรลุสำเร็จ ตามต้องการและยังก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

บริษัทในกรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการรับเหมาติดตั้งเครื่องปรับอากาศและท้อคักในคอนโดมิเนียม บริษัทมีแผนที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะดึงศักยภาพของบุคลากร โดยให้ความสนใจในด้านความสุขในการทำงานเพราะการทำให้พนักงานมีความสุขนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้บริษัทยังเห็นประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากพนักงานที่มีความสุขเพราะพนักงานเหล่านั้นจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะทุ่มเทให้บรรลุเป้าหมาย ผลที่ตามคือ องค์กรสามารถสร้างผลกำไรได้มากขึ้น เกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังลดอัตราการลาออก ในช่วงปี 2552 คิดเป็นอัตราการลาออกของพนักงาน 27 % ในช่วงปี 2553 คิดเป็นอัตราการลาออกของพนักงาน 31 % โดยแนวโน้มในการลาออกของพนักงานในปัจจุบันมีเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องทำงานที่หนักมากขึ้น จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียด เกิดความเหนื่อยหน่ายและยังส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน การลาออกของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร อาทิเช่น

ทำให้งานเกิดการหยุดชะงักเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถเสร็จตามแผนที่วางไว้ และจะก่อให้เกิดความล่าช้าในงานเป็นผลทำให้บริษัทถูกปรับและยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายที่สูงมากในการฝึกอบรมซึ่งนอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายเนื่องจากค่าทำงานล่วงเวลาของพนักงาน และยังเสียโอกาสในการวางแผนพัฒนาในด้านอื่น สำหรับอุตสาหกรรมทางงานก่อสร้างในปี 2554 มีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของพนักงานต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

ซึ่งจะเห็นได้ว่า บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด มีแนวโน้มอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานซึ่งผู้ศึกษาหวังว่าผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทาง ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด
2. เนื้อหาในการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - ตำแหน่งงาน
 - อายุ
 - ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 - ระดับการศึกษา

- ประสบการณ์ทำงาน
- รายได้ต่อเดือน

2.1.2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในงาน
- ความยอมรับนับถือ
- ลักษณะงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- นโยบายการบริหาร
- วิธีบังคับบัญชา
- สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- เงินเดือน
- สภาพการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ระดับความสุขในการทำงาน

3. สถานที่ในศึกษา โครงการอาคารสำนักงานหรือที่อยู่อาศัยที่บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด ได้รับดำเนินการ ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 3.1 โครงการควอดโต้ ทองหล่อซอย 4 | กรุงเทพมหานคร |
| 3.2 โครงการ ฟิวส์ สาทร-ตากสิน | กรุงเทพมหานคร |
| 3.3 โครงการ ออนิกซ์ | กรุงเทพมหานคร |
| 3.4 ศาลากลางจังหวัด | จังหวัดพิจิตร |

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหาร

2.2 วิธีบังคับบัญชา

2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 เงินเดือน

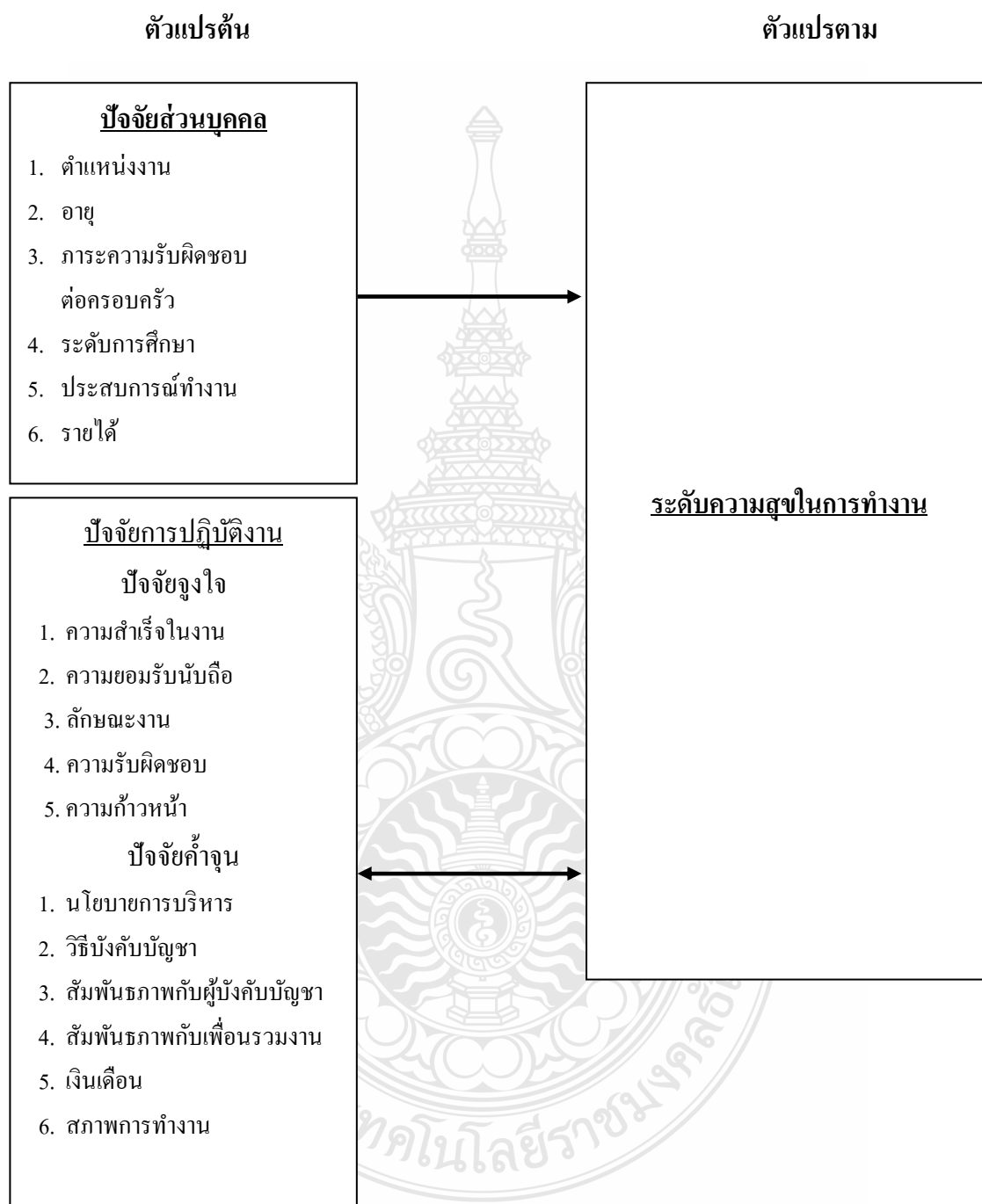
2.5 สภาพการทำงาน

2. ภาวะความรับผิดชอบทางครอบครัว หมายถึง ภาวะรับผิดชอบของพนักงานในการดูแลบุคคลอื่นทางการเงินและการเลี้ยงดู แบ่งเป็น มีภาระทางครอบครัว และไม่มีภาระทางครอบครัว

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงาน ไม่รู้สึกถึงความเครียดความเบื่อหน่ายงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน

4. พนักงาน หมายถึง วิศวกร โฟร์แมน ช่าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โครงการต่างที่ บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัดได้รับดำเนินการในระบบปรับอากาศและท่ออากาศ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อวางแผนและกำหนดนโยบายการของ บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี.อี. เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด ได้ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการประกอบการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. ความสุขในการทำงาน
3. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม The American Heritage Dictionary of English Language (อ้างถึงใน นันทิยา ชุมช่วย, 2542 : 17) ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การแสดงออกในหน้าที่บางสิ่งทีกระทำได้สำเร็จ คำที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ execute, accomplish, achieve, effect, fulfill ส่วนพจนานุกรมฉบับ เอ.ยู.เอ (Longman Dictionary of American English, A.U.A. Edition) ให้ความหมายของ Performance ว่าคือการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลของงาน (The Action of Doing of Carrying out A Price of Work)

จากความหมายดังกล่าว การปฏิบัติงาน จึงหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลของงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นการทำงานที่มีปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งกับเนื้อหาที่ทำและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยในการทำงาน ที่มีผลต่อตัวแปรทางจิตวิทยาต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ความต้องการลาออกจากงาน ความเครียด เป็นต้น

ซึ่งสมยศ นาวิการ (2524 : 35) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความสำเร็จของการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. บทบาทของผู้นำ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 2. แรงจูงใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมได้ผลงานที่ดีกว่า
 3. แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร และระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
 4. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ
 5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สภาพร่างกายและจิตใจมีผลเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน หากมีปัญหาสุขภาพย่อมไม่สามารถทำให้เกิดผลดีได้
 6. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้มาปฏิบัติงาน ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ขยันในการทำงาน
- ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานประกอบด้วย
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา
 2. การมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากไม่เหมาะสมกับบุคคลไม่เหมาะสมกับความถนัด ความรู้ความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ ไม่พอใจ
 3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก มีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญในการทำงานเป็นอย่างมาก การจัดสภาพการทำงานให้ถูกหลักอนามัย จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายกาย ไม่สบายใจ มีอารมณ์ขุ่นมัว ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สวยงามมีระเบียบ จะช่วยให้คนทำงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น
 4. ระบบการวัดผลสำเร็จในการทำงาน
 5. โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการช่วยระบายความอัดอั้นคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน
 6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับรู้ในความคิดของตนและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ตลอดจนได้รางวัลชมเชยพิเศษ ซึ่งจะทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและผู้ที่บกพร่อง ทำผิดวินัยควรต้องมีการลงโทษตามสมควร โดยเคร่งครัดและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 71) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า พฤติกรรมที่แสดงออกบางอย่าง ซึ่งทำให้บุคคลที่ถูกลงใจ แสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้ถูกลงใจ หรือคำจำกัดความอื่น คือ “ความเต็มใจที่จะทำบางอย่างโดยมีเงื่อนไขว่าการกระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้” และ “ความต้องการที่จะได้การตอบสนองในตัวตน ซึ่งทำให้เป็นที่สังเกตแก่บุคคลอื่นได้” หรือถ้าสรุปไปหยาบ ๆ คือ “การให้สิ่งที่เขาต้องการเพื่อโน้มน้าวให้เขาเต็มใจทำสิ่งที่เราต้องการ”

Lovell (1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Gareth R. Jones, Jennifer M. George และ Charles W.L. Hill (2000 : 453) ได้นิยามแรงจูงใจว่า แรงจูงใจได้ตีกรอบ แรงในจิตใจภายใน บุคคลเพื่อกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของเขาในองค์การ ความทุ่มเท ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือปัญหาของบุคคล ผู้บริหารต้องพยายามจูงใจพนักงานให้อุทิศแรงงานและแรงใจให้แก่ องค์การ และเพ่งเล็ง แรงงานและแรงใจนั้น ไปในทิศทางที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้ พนักงานได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการ เมื่อพวกเขาสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ สูงขึ้นด้วย

Steers และ Porter (อ้างถึงใน ฌริฐยา ไพรสงบ, 2546:10) กล่าวว่า แรงจูงใจจากการรวบรวมความหมายของนักวิชาการหลาย ๆ ความหมาย พบว่า แรงจูงใจมีลักษณะเฉพาะ 3 ประการคือ

1. พฤติกรรมของมนุษย์นี้ถูกกระตุ้นให้เกิดพลัง
2. พฤติกรรมนี้มีทิศทาง
3. พฤติกรรมนี้ดำรงอยู่ได้อย่างไร

Wehrich and Koontz. (อ้างถึงใน ศิริวรรณ, 2542 : 403) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน จากความต้องการและการคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้แรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกัน ผู้ได้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหาร

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่มีแรงผลักดัน หรือสิ่งจูงใจ หรือจากการคาดหวัง ซึ่งอาจมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล หรือจากการกระตุ้นของผู้บริหารที่ผลักดัน และกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือองค์การ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและกำหนดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานไว้หลายทฤษฎี ขอสรุปจากการศึกษาไว้ ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจ (ศิริวรรณ, 2544 : 407) ได้มีการศึกษาและพัฒนาจากอดีตจนปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 2 ยุค คือ

ทัศนคติการจูงใจในยุคแรก (Early approaches to motivation) จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ และทัศนคติการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์

ทัศนคติการจูงใจในยุคปัจจุบัน (Contemporary approaches to motivation) จะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีกระบวนการ และทฤษฎีการเสริมแรง ซึ่งมีทฤษฎีย่อยสนับสนุน หลายทฤษฎี แต่ในการศึกษานี้จะขอกล่าวถึง ทฤษฎีสอง องค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory) เท่านั้น

ทัศนคติการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ในการจูงใจ เป็นทัศนคติของ Taylor (อ้างถึงในศิริวรรณ, 2544) มีการจูงใจพนักงาน โดยใช้การศึกษา เวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด วิธีที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับพนักงานในการทำงาน และสนใจในการจูงใจบุคคลให้ทำงาน ให้เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะอย่าง โดยเชื่อว่าบุคคลได้รับความจูงใจด้วยเงิน เขายังใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ ซึ่งจ่ายให้พนักงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เขาทำงานมากขึ้น

ทัศนคติการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์โดยบุคคลต่อมา คือ Lillian M. Gilbreth (อ้างถึงในศิริวรรณ, 2544) ได้ศึกษาถึงการใช้สิ่งจูงใจในการทำงานในรูปของการเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้างที่สูงขึ้น จำนวนชั่วโมงที่น้อยลง วันหยุด ทั้งหมดถือว่าเป็นสิ่งจูงใจที่มีอำนาจ โดยเฉพาะเมื่อจัดให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจเฉพาะบุคคล นักทฤษฎีการจัดการตามหลัก วิทยาศาสตร์ ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล และมุ่งที่ระบบการให้รางวัลด้วยเงิน โดยลืมสำรวจส่วนประกอบอื่น เช่น การจูงใจบุคคล

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ฮอร์ซเบอร์ก (อ้างถึงใน ฉวีญา, 2546 : 16-18) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) เน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นใจ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content)

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา ต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร

1.6 โอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนการมีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ หรือ ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือ การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายใน

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับ บัญชาใช้ในการบริหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือ วาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สดส่วน ปริมาณ และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม

2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับเงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

2.7 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบดีที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

เซอร์ชเบอร์ก ให้ความเห็นว่ ปัจจัยค้ำจุน เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ คือ ถ้าปัจจัยค้ำจุนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุ ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจในการทำงานมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนเพียงใด ก็เป็นเพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถนำไปสู่ความกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

2.4 ความสุขในการทำงาน

ชีวิตของคนในวัยทำงานส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาอยู่กับงานอย่างน้อยวันละ 7-8 ชั่วโมง หรือหนึ่งในสามของเวลา 24 ชั่วโมงซึ่งถ้าหักเวลานอนพักผ่อนออกก็จะเห็นว่าการทำงานเป็นครึ่งหนึ่งของ

เวลาในแต่ละวันดังนั้นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตมีความสุข แล้วยังทำให้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นกัน

1. ความหมายของความสุข

กระทรวงสาธารณสุข (2543) อธิบายความหมายของคำว่า สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

จงจิต (2546) ให้ความหมายของความสุขว่า หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญญาและเหตุผลที่ทำให้ความพึงพอใจต่อบุคคลอันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต

สุนันทา (2546) ให้ความหมายของความสุขว่า หมายถึง เป็นสภาพชีวิตที่เป็นสุขมีสุขภาพจิตและกายดี สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างไม่มีปัญหา และมีความพึงพอใจในชีวิตของตน

พระสุริยัญ (2546) ให้ความหมายของความสุขว่า หมายถึง การดำเนินชีวิตอย่างมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

อภิชัย และคนอื่น ๆ (2549) ให้ความหมายของความสุขว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากความสามารถในการขจัดปัญหาในการดำเนินชีวิตที่มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขจึงสามารถค้นหาได้จากตัวของเราเอง

ยงยุทธ (2550) ให้ความหมายของคำว่าความสุขว่า หมายถึง การทำเราได้รับความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน เช่น สุขเพราะได้อยู่กับคนที่รักหรือถูกใจ สุขเพราะได้ทำงานที่ถูกใจ สุขจากการรอดปลอดภัยจากอันตราย หรือเจอเพื่อนเก่าที่ไม่ได้เจอกันมานาน

กรมสุขภาพจิต (2550) ให้ความหมายของความสุขว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

จากการรวบรวมความหมายของความสุขดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของคำว่าความสุขว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขและมีสติในการดำเนินชีวิต ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. ความหมายของการทำงาน

ธงชัย (2545) ให้ความหมายของการทำงานว่า หมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ

พรรณนิภา (2546) ให้ความหมายในการทำงานว่า หมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพโดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การตั้งใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

Kreitner and Cameron (2001) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่าง ความพยายามความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

Rue and Byars (2003) กล่าวถึงการทำงานว่าเป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้ บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

Mattenson (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญยิ่งในศตวรรษที่ 21

Whetten and Cameron (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถและการตั้งใจที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งสามารถเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และทรัพยากรส่วนการตั้งใจเกิดจากความปรารถนา และพันธะสัญญา

จากการรวบรวมความหมายของการทำงาน ผู้ศึกษาสรุปความหมายของการทำงานว่า หมายถึง การทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผล ที่เกิดจากความสามารถและความพยายาม และทักษะในการปฏิบัติงาน

3. ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (อ้างถึงใน พรรณนิภา สืบสุข, 2548 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสัมพันธ์กับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Alexander Kjerulf (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2007 : 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Alex Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นยืนยาว ความสุขไม่ สามารถสร้างขึ้นได้ในทันทีทันใด

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุข กับงานที่กระทำ มีความภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับผิดชอบต่อหน้าที่ตนกระทำนั้น มีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

2.5 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับ พนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1. สภาพการทำงาน (Work environment) 2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ 3. การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

2. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551:39) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. การรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็้องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบดังกล่าว Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 45) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อม ให้จิตใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 42) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

3. แนวความคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason

Gavin and Mason (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 40) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้คนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

4. แนวความคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่

แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Kall (2004) ศึกษาพบว่า ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงานและพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้ศึกษานานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ทำการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลจากการวิจัยพบว่าผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขมีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) โดยพบว่ามีมิติที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีทั้งสิ้น 8 มิติ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่และด้านความสามารถ ซึ่งพบว่าระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

มินา (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายในการใช้ชีวิตอย่างชัดเจน ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ด้านการผ่อนคลายความเครียด ปัจจัยที่สนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่มีอยู่ในระดับมาก 3 ระดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสะอาดและมีระเบียบในที่ทำงาน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ระดับอยู่ในระดับปานกลางแรก คือ การทำงานในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี ที่พักอาศัยที่คับแคบแออัด กฎระเบียบที่ยุงยากของโรงงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถที่จะนำไปพัฒนาส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

พิชิต บุตรสีสวย (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษาที่ 9 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายได้ อยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ความเป็นส่วนตัว การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจด้านรายด้านพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ในด้านความสำเร็จของงาน สภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงานของงานและด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีความพึงพอใจสูงกว่า นักวิชาการศึกษา ในด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 15 - 25 ปี ในด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า

15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป ในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิรวรรณ ชูหว่าง (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค อาร์ เอส ลอจิสติกส์ จำกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านสถานภาพของอาชีพทางสังคม ด้านนโยบายของบริษัท พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

สุทิสรา จันทร์บุตร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมของปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ด้านความรับผิดชอบความก้าวหน้า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการเงิน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

บุคลากรที่มีเพศ และอายุ ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ตำแหน่งและลักษณะสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท ดี.เอ็ม.อี คอนฟิแดนท์ จำกัด โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท บริษัท ดี.เอ็ม.อี คอนฟิแดนท์ จำกัด จำกัด โดยพนักงาน เหล่านี้ ได้แก่ วิศวกร โฟร์แมน ช่างจำนวนทั้งสิ้น 125 คน ในเดือน พฤศจิกายน 2554

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนและให้โอกาสหน่วยตัวอย่างถูกเลือกเท่า ๆ กัน ดังนั้น จึงคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์

$$n = \frac{125}{1 + (125 \times (0.05)(0.05))}$$

$$n = 95 \text{ คน}$$

จากการคำนวณข้างต้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 คน จัดให้มีการสุ่มพนักงานของบริษัท ดี.เอ็ม.อี คอนฟีแดนท์ จำกัด ในไซต้งานต่าง ๆ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย

ตารางที่ 3.1 แหล่งที่มาในการเลือกและการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ไซต้งาน	จำนวนประชากร (คน)	อัตราส่วนในการเลือกประชากร
โครงการ ควอตโต้ ทองหล่อซอย 4, กทม	35	28
โครงการ ฟิวส์ สาทร-ตากสิน, กทม	50	39
โครงการ ออนิกซ์, กทม	10	5
ศาลากลางจังหวัดพิจิตร	30	23
รวม	125	95

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารุ่นนี้ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุ ภาวะความรับผิดชอบต่อทางครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้ คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบวัด ได้แก่ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยเลย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในงาน
- ความยอมรับนับถือ
- ลักษณะงาน

- ความรับผิดชอบ

- ความก้าวหน้า

ปัจจัยสำคัญ

- นโยบายการบริหาร

- วิธีบังคับบัญชา

- สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

- เงินเดือน

- สภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้ คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบวัด ได้แก่ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 เป็นแบบประเมินค่า โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับว่าคำถามในแต่ละข้อ ผู้ตอบมีความรู้สึกระดับใด แต่ละระดับได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	
เห็นด้วยอย่างมาก	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เฉย ๆ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยมาก	1 คะแนน

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ คะแนนในการอภิปรายผล ได้มาจากการคำนวณโดยสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

มีช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายถึงเห็นด้วยอย่างมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายถึงเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายถึงเฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายถึงไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างมาก

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ในการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาคำนวณค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม โดยใช้สถิติค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งสามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.7

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเอง โดยส่งคำถามให้กับพนักงานบริษัท ดี.เอ็ม.อี คอนพิแคนท์ จำกัด จำกัด และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษารายเมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน มาจากพนักงาน จะได้ทำการตรวจสอบข้อความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม ของพนักงาน

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และแจกแจงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P	แทน	ค่าร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

ค่าร้อยละจะแสดงความหมายของค่าและสามารถนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบได้

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	X	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าคะแนน
	n	แทน	จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

4. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One-Way Analysis of Variance; ANOVA)

เพื่ออธิบายอิทธิพลของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก

4.1 สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test) (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541 : 80)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากันใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

t	=	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution
\bar{X}_1, \bar{X}_2	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2	=	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	=	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

4.2 สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541 : 83-84)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดยที่ F	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
MS_B	=	ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
MS_W	=	ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

5. สถิติที่ใช้ทดสอบหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีแอลเอสดี (Least Significant Difference)

สูตร

$$\text{ถ้า } n_i \neq n_j \quad LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ LSD	=	ค่าผลต่างนัยสำคัญ
$t_{1-\alpha/2; n-k}$	=	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k

MSE	=	ค่า Mean Square Error
K	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n_i	=	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	=	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j
α	=	ค่าความเชื่อมั่น

6. สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยใช้วิธี Pearson Correlation

สูตร

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	เป็น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	เป็น	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)
	$\sum Y$	เป็น	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)
	$\sum XY$	เป็น	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum X^2$	เป็น	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1
	$\sum Y^2$	เป็น	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2
	N	เป็น	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง

1. ค่า r ลบแสดงว่า x และ y มีสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่ม y จะลด ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ค่า r เพิ่มแสดงว่า x และ y มีสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่ม ถ้า x ลด y จะลด
3. ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน และมีสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม และมีสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีสัมพันธ์

โดย r แบ่งได้ 3 ระดับ

Max = 1

Min = 0

$$\frac{\text{max} - \text{min}}{3} = \frac{1 - 0}{3} = 0.33$$

0.67 - 1.00 ระดับสูง

0.34 - 0.66 ระดับปานกลาง

0.01 - 0.33 ระดับต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระนี้มุ่งศึกษาระดับความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแคนท์ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 95 ตัวอย่าง โดยการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของประชากร
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน งานที่ท่านรับผิดชอบและปฏิบัติงานจัดอยู่ในฝ่าย รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วิศวกร	12	12.6
2. โฟร์แมน	6	6.3
3. ช่าง	77	81.1
รวม	95	100.00

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามลักษณะ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่างจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 วิศวกรจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และ โฟร์แมนจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 20 ปี	34	35.8
2. 20 - 25 ปี	21	22.1
3. 26 - 30 ปี	22	23.2
4. มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	18	18.9
รวม	95	100.0

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคืออายุ 26 - 30 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มอายุ 20 - 25 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และกลุ่มอายุมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามภาวะ

ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	51	53.7
2. ไม่มีภาวะ	44	46.3
รวม	95	100.0

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม ภาวะความรับผิดชอบ ต่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 51 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.7 และไม่มีภาระมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ม.3 หรือต่ำกว่า	46	48.5
2. ม.6 ปวช. ปวส.	37	38.9
4. ปริญญาตรี	12	12.6
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม ระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ ม.6 ปวช. ปวส. มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ตามลำดับ และปริญญาตรีมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน

ประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	33	34.7
2. 1 - 3 ปี	34	35.8
3. มากกว่า 3 ปี	28	29.5
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกอายุงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 33 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 34.7 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปี จำนวน 28 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 29.5

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ค่าความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม รายได้
ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	52.6
2. 10,001 - 15,000 บาท	32	33.7
3. 15,001 - 20,000 บาท	9	9.5
4. 20,001 บาทขึ้นไป	4	4.2
รวม	95	100.0

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 กลุ่มรายได้ต่อเดือนรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาทจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และรายได้ต่อเดือน 20,00 บาทขึ้นไปจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจะแบ่งระดับการยอมรับ ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก = 5, เห็นด้วย = 4, เฉย ๆ = 3, ไม่เห็นด้วย = 2, ไม่เห็นด้วยอย่างมาก = 1

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสำเร็จในงาน

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ	11	70	14	-	-	3.97	0.515	เห็นด้วย	(1)
	(11.6)	(73.7)	(14.7)						
2. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน	10	61	24	-	-	3.85	0.583	เห็นด้วย	(2)
	(10.5)	(64.2)	(25.3)						
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่งานสำเร็จ	4	54	37	-	-	3.65	0.561	เห็นด้วย	(4)
	(4.2)	(56.8)	(34.7)						
4. ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน	8	48	39	-	-	3.67	0.626	เห็นด้วย	(3)
	(8.4)	(50.5)	(41.1)						
ภาพรวม	33	233	114	-	-	3.53	0.660	เห็นด้วย	
	(5.5)	(61.3)	(28.9)						

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.660 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.515

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงานอยู่ในระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.583

ลำดับที่ 3 ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่านอยู่ในระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.626

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่งานสำเร็จอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.561



ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การได้รับการยอมรับนับถือ

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	5 (5.3)	26 (27.3)	36 (37.9)	28 (29.5)	-	3.08	0.883	เฉย ๆ	(4)
2. ท่านได้รับความสนใจจากเพื่อน	5 (5.2)	41 (43.2)	49 (51.6)	-	-	3.54	0.598	เห็นด้วย	(2)
3. ท่านเป็นที่ปรึกษาเรื่องการทำงาน ให้กับผู้ร่วมงาน	1 (1.1)	30 (31.6)	55 (57.9)	9 (9.5)	-	3.24	0.631	เฉย ๆ	(3)
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชาให้ทำงานในงานที่ยาก	8 (8.4)	42 (44.2)	45 (47.4)	-	-	3.67	0.627	เห็นด้วย	(1)
ภาพรวม	19 (5)	139 (36.5)	184 (48.7)	37 (9.75)	-	3.38	0.684	เฉย ๆ	

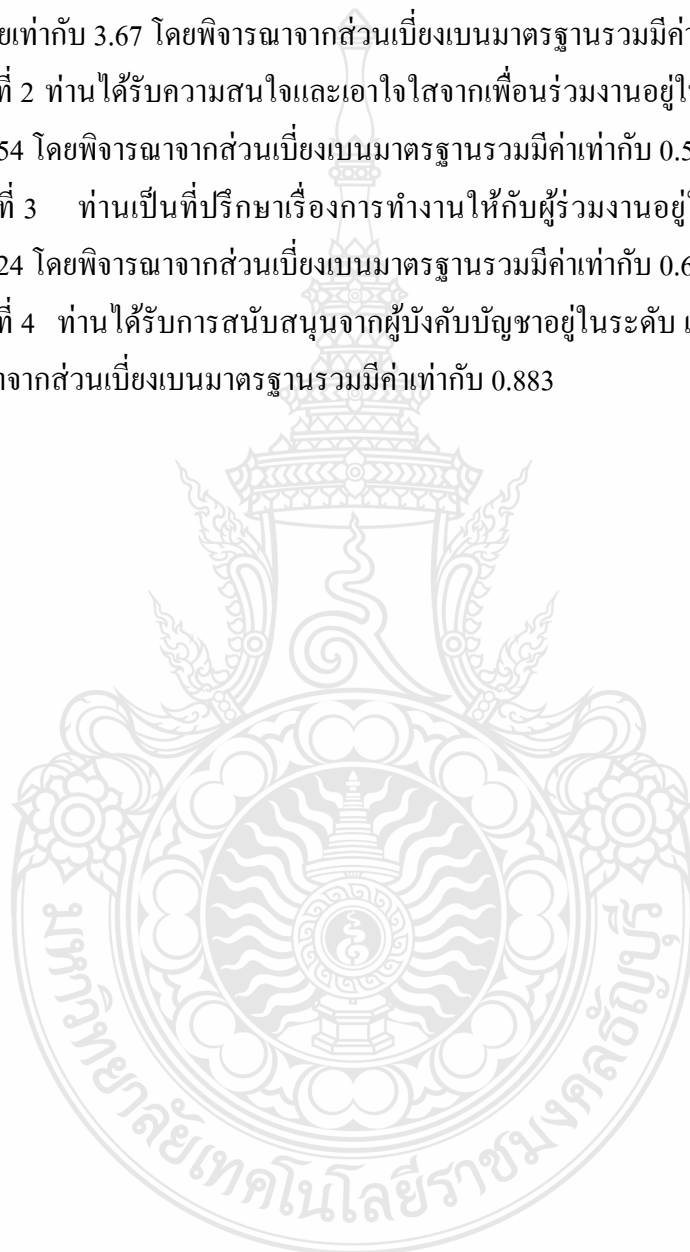
จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การได้รับการยอมรับนับถือพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับ เฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.385 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.684 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานในงานที่ยากอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.627

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.598

ลำดับที่ 3 ท่านเป็นที่ปรึกษาเรื่องการทำงานให้กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับ เฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.631

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับ เฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.883



ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลักษณะงานที่ทำ

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. งานของท่านมีขั้นตอนการทำงาน ที่ยุ่งยาก	13 (34.9)	49 (51.6)	33 (34.7)	-	-	3.79	0.667	เห็นด้วย	(1)
2. ลักษณะงานของท่านเป็นงาน ที่ทำท่าย	9 (9.5)	58 (61.1)	26 (27.4)	2 (2.1)	-	.78	0.639	เห็นด้วย	2)
3. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงตาม ความถนัดของท่าน	4 (4.2)	38 (40)	31 (32.6)	13 (13.7)	9 (9.5)	3.16	1.035	เฉย ๆ	(4)
4. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	-	38 (40)	57 (60)	-	-	3.40	0.492	เฉย ๆ	(3)
ภาพรวม	26 (12.15)	183 (48.17)	147 (23.67)	15 (3.95)	9 (2.37)	3.53	0.708	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.532 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.708 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 งานของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ย่งยากอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 2 ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ทำท่ายอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.639

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.492

ลำดับที่ 4 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงตามความถนัดของท่านอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 1.035



ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความรับผิดชอบ

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ ในงานที่ได้รับมอบหมาย	9 (9.5)	41 (43.2)	45 (47.4)	-	-	3.63	0.655	เห็นด้วย	(4)
2. ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมาย	26 (27.4)	47 (49.5)	22 (23.2)	-	-	4.04	0.713	เห็นด้วย	(1)
3. ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงาน ได้ตามความต้องการ	23 (24.2)	42 (44.2)	24 (25.3)	6 (6.3)	-	3.68	0.858	เห็นด้วย	(3)
4. ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วน ในการให้องค์กรเกิดพัฒนา	8 (8.4)	58 (61.1)	28 (29.5)	1 (1.1)	-	3.77	0.609	เห็นด้วย	
ภาพรวม	66 (17.37)	188 (49.5)	147 (31.5)	7 (1.18)	-	3.78	0.708	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความรับผิดชอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.708 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.713

ลำดับที่ 2 ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนในการให้องค์กรเกิดพัฒนาอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.609

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 4 ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.655



ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความก้าวหน้าในงาน

	เห็นด้วยอย่างมาก (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (1)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปรับ ตำแหน่งให้ก้าวหน้า	4 (4.2)	18 (18.9)	50 (50.6)	23 (24.2)	-	3.03	0.778	เฉย ๆ	(2)
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อ ควบงาน ฝึกอบรม	3 (3.2)	12 (12.6)	56 (58.9)	24 (25.3)	-	2.94	0.712	เฉย ๆ	(3)
3. งานของท่านมีโอกาสได้แสดง ผลงานอย่างเด่นชัด	3 (3.2)	12 (12.6)	56 (58.9)	24 (25.3)	-	2.94	0.712	เฉย ๆ	(3)
4. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ ตำแหน่งอื่น	-	13 (13.7)	34 (35.8)	28 (29.5)	20 (21.1)	2.42	0.974	ไม่เห็นด้วย	(4)
ภาพรวม	10 (2.6)	94 (24.7)	181 (47.1)	75 (19.7)	20 (19.7)	2.99	0.754	เฉย ๆ	

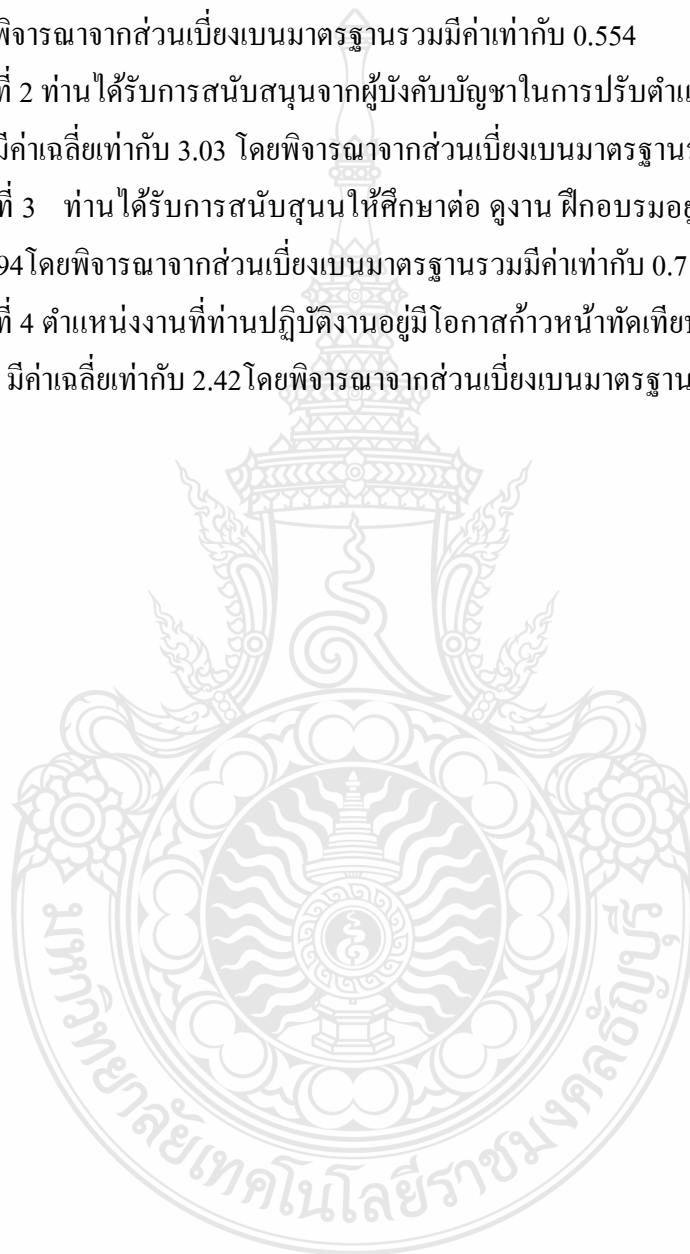
จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.754 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 งานของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัดอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.554

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้าอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.712

ลำดับที่ 4 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.974



ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นโยบายและการบริหาร

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านสามารถนำนโยบาย มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ บรรลุผล	-	20 (21.1)	58 (61.1)	17 (17.9)	-	3.03	0.627	เฉย ๆ	(2)
2. บริษัทได้กำหนดนโยบาย และการบริหารไว้อย่างชัดเจน	-	25 (26.3)	46 (48.4)	25 (26.3)	-	3.01	0.722	เฉย ๆ	(3)
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย	-	10 (10.5)	40 (42.1)	38 (40)	7 (7.4)	2.56	0.782	ไม่เห็นด้วย	(4)
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจง นโยบายการปฏิบัติงานให้ ผู้ร่วมงานเข้าใจชัดเจน	-	35 (36.8)	49 (51.6)	11 (11.6)	-	3.25	0.652	เฉย ๆ	(1)
ภาพรวม	-	90 (23.7)	193 (50.8)	91 (23.9)	7 (1.85)	2.96	0.695	เฉย ๆ	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์นโยบายและการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเห็นโดยรวมระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.695 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจชัดเจนอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.652

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถนำนโยบายมาใช้ในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.627

ลำดับที่ 3 บริษัทได้กำหนดนโยบายและการบริหารไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.782



ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิธีบังคับบัญชา

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ ต่อผู้ร่วมงาน	7 (7.4)	57 (60)	23 (24.2)	8 (8.4)	-	3.66	0.738	เห็นด้วย	(1)
2. ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรม ในการจ่ายงานของผู้บังคับบัญชา	4 (4.2)	45 (47.4)	33 (34.7)	13 (13.7)	-	3.42	0.780	เห็นด้วย	(3)
3. ผู้บังคับบัญชาใช้คนได้ เหมาะสมกับงาน	7 (7.4)	38 (40)	37 (38.9)	13 (13.7)	-	3.41	0.819	เห็นด้วย	(4)
4. ท่านพอใจในผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน	13 (13.7)	37 (38.9)	34 (35.8)	11 (11.6)	-	3.55	0.872	เห็นด้วย	(2)
ภาพรวม	31 (8.17)	177 (46.6)	127 (33.4)	45 (11.8)	-	3.51	0.800	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ วิธีบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.800 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.738

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจในผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกได้รู้สึกรับความเป็นธรรมในการจ่ายงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาใช้คนได้เหมาะสมกับงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.819



ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนมน เป็นกันเองกับท่านทั้งในเวลา และนอกเวลา	6 (6.3)	64 (67.4)	6 (6.3)	-	-	3.80	0.538	เห็นด้วย	(3)
2. ผู้บังคับบัญชามักให้อภัย เมื่อท่านทำงานผิดพลาด	2 (2.1)	35 (36.8)	46 (48.4)	12 (12.6)	-	3.28	0.710	เฉยๆ	(4)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี	13 (13.7)	52 (54.7)	30 (31.6)	-	-	3.82	0.652	เห็นด้วย	(2)
4. มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ในระหว่างการทำงาน	24 (25.3)	49 (51.6)	22 (23.2)	-	-	4.02	0.699	เห็นด้วย	(1)
ภาพรวม	45 (11.8)	173 (52.6)	104 (27.3)	12 (3.1)	-	3.73	1.299	เห็นด้วย	

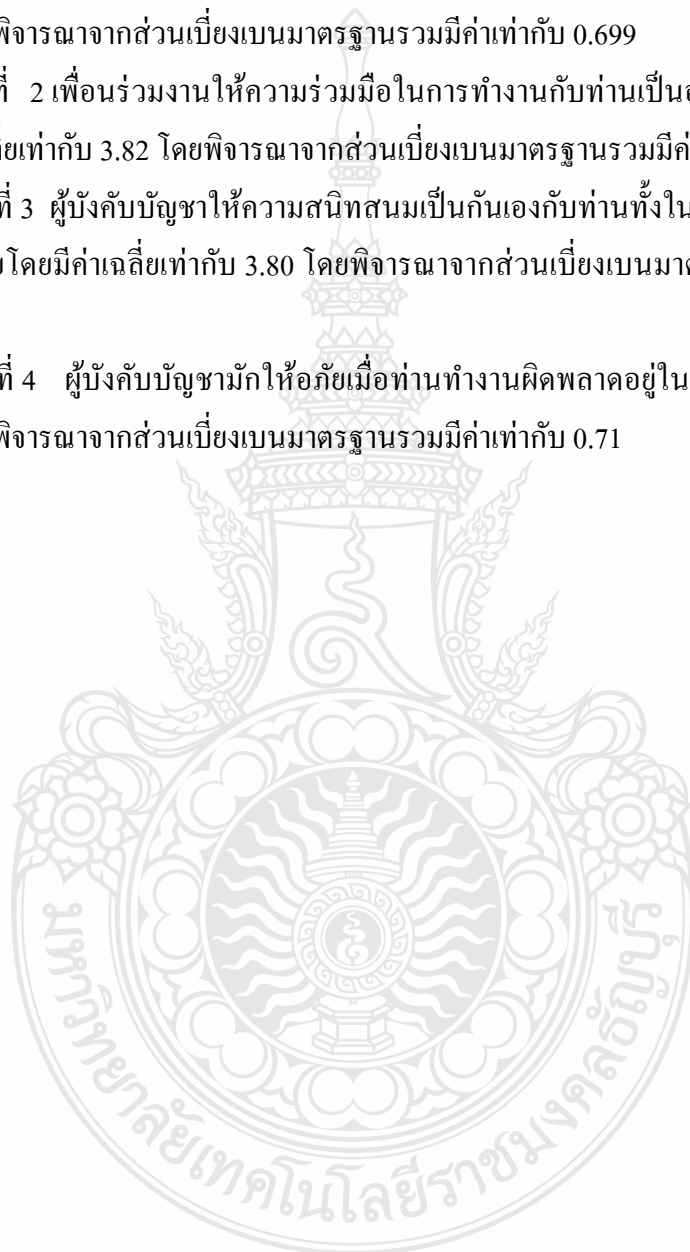
จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 1.299 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดีอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.652

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนนิทสนมเป็นกันเองกับท่านทั้งในเวลาและนอกเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.538

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามักให้อภัยเมื่อท่านทำงานผิดพลาดอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.71



ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เงินเดือนและค่าตอบแทน

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านที่หมู่ท	-	38 (40)	52 (54.7)	5 (5.3)	-	3.35	0.579	เฉยๆ	(2)
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ของท่าน	-	25 (26.3)	46 (48.4)	24 (25.3)	-	3.10	0.722	เฉยๆ	(3)
3. เงินเดือนและค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว	-	12 (12.6)	32 (33.7)	42 (44.2)	9 (9.5)	2.49	0.836	ไม่เห็นด้วย	(4)
4. บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาของบริษัท อย่างเหมาะสม	-	30 (31.6)	59 (62.1)	6 (6.3)	-	3.55	0.872	เห็นด้วย	(1)
ภาพรวม	-	105 (27.6)	189 (49.7)	77 (20.2)	9 (2.3)	3.12	0.752	เฉยๆ	

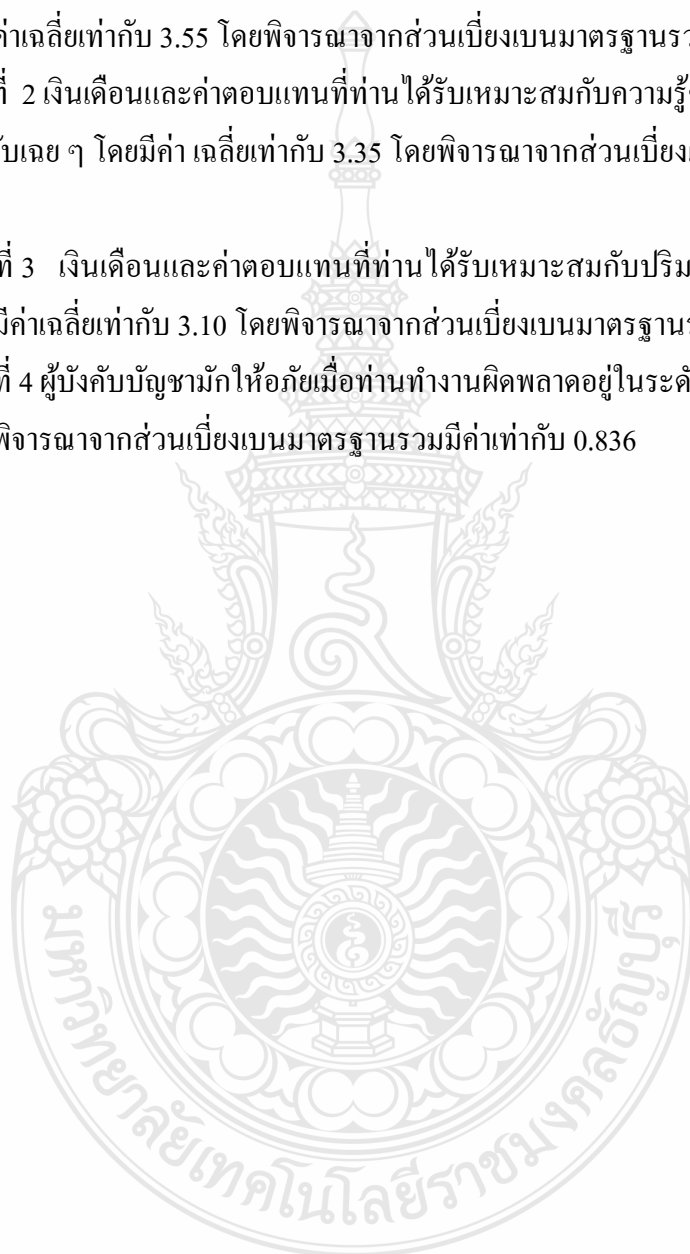
จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ เงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเห็นโดยรวมระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.752 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาของบริษัทอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเทอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.579

ลำดับที่ 3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามักให้อภัยเมื่อท่านทำงานผิดพลาดอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.836



ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการทำงาน

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ทางบริษัทมีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เพียงพอ	-	25 (26.3)	39 (41.1)	31 (32.6)	-	2.94	0.769	เฉย ๆ	(4)
2. ปริมาณงานที่มากเกินไป	38 (40)	46 (48.8)	11 (11.6)	-	-	4.28	0.663	เห็นด้วยอย่างมาก	(1)
3. ท่านคิดว่าแสงในที่ทำงานมีความเหมาะสม	-	38 (40)	37 (38.9)	20 (21.1)	-	3.19	0.762	เฉย ๆ	(3)
4. ท่านคิดว่าระดับเสียงที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีความเหมาะสม	-	26 (27.4)	69 (72.6)	-	-	3.73	0.448	เห็นด้วย	(2)
ภาพรวม	38 (10)	135 (35.6)	156 (41)	51 (13.42)	-	3.53	0.660	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ สภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นโดยรวมระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.660 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ปริมาณงานที่มากเกินไปอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.663

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าระดับเสียงที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.579

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าแสงในที่ทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.762

ลำดับที่ 4 ทางบริษัทมีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เพียงพอต่อพนักงานอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.769

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจะแบ่งระดับการยอมรับ ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก = 5, เห็นด้วย = 4, เฉย ๆ = 3, ไม่เห็นด้วย = 2, ไม่เห็นด้วยอย่างมาก = 1



ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน

	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่	6 (6.3)	48 (50.5)	41 (43.2)		-	3.63	0.602	เห็นด้วย	(2)
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ		33 (34.7)	47 (49.5)	15 (15.9)	-	3.19	0.689	เฉย ๆ	(6)
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	16 (16.8)	52 (54.7)	27 (28.4)	-	-	3.88	0.666	เห็นด้วย	(1)
4. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน	9 (9.5)	30 (31.6)	46 (48.4)	10 (10.5)	-	3.40	0.804	เฉย ๆ	(5)
5. ท่านมีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	11 (11.6)	40 (42.1)	37 (38.9)	7 (7.4)	-	3.58	0.793	เห็นด้วย	(3)
6. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	-	23 (24.2)	47 (49.5)	25 (26.3)	-	2.98	0.714	เฉย ๆ	(7)
7. ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ	7 (7.4)	32 (33.7)	45 (47.4)	4 (4.2)	7 (7.4)	3.55	0.872	เห็นด้วย	(4)
ภาพรวม	49 (7.3)	258 (38.8)	290 (43.6)	61 (9.1)	7 (1.05)	3.45	0.734	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเห็นโดยรวมระดับเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.734 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาติดต่อกันอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.666

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.602

ลำดับที่ 3 ท่านมีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.793

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.872 และอื่น ๆ เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง

H_0 : ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	F-test				
	ตำแหน่ง	N	\bar{x}	S.D	Sig.
ระดับความสุขในการทำงาน	วิศวกร	12	3.773	0.261	0.000*
	โพรแมน	6	3.523	0.215	
	ช่าง	77	3.359	0.348	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบันกับระดับความสุขในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลต่างของระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD

ตำแหน่งงาน	กลุ่มที่	1	2	3
		3.773	3.523	3.359
วิศวกร	1	-	0.250 (0.130)	0.413 (0.000*)
โพรแกรม	2	-	-	0.163 (0.241)
ช่าง	3	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันกับระดับความสุขในการทำงานพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งวิศวกรมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าช่างด้วยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.413 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่าง

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุข
ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน (ในด้านภาพรวม)

	อายุ	F-test			Sig.
		N	\bar{x}	S.D	
ระดับความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี	34	3.281	0.332	0.020*
	20 - 25 ปี	21	3.435	0.336	
	26 - 30 ปี	22	3.526	0.372	
	31 ปีขึ้นไป	18	3.547	0.314	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ระหว่าง อายุกับระดับความสุขในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.21 แสดงผลต่างของระดับอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD

อายุ	กลุ่มที่	1	2	3	4
		3.281	3.435	3.526	3.547
ต่ำกว่า 20 ปี	1	-	-0.154 (0.106)	-0.244 (0.010*)	-0.266 (0.009*)
	2		-	-0.090 (0.385)	-0.112 (0.307)
26 - 30 ปี	3			-	-0.021 (0.842)
	4				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกับระดับความสุขในการทำงานพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26 - 30 ปี 31 ปีขึ้นไป ด้วยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.224 และ -0.226 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.09

สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่าง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่าง

H_0 : ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่าง

H_1 : ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบโดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)

ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	t-test for Equality of Means				
	ภาวะ	N	\bar{x}	S.D	Sig.
ระดับความสุขในการทำงาน	มีภาวะ	51	3.484	0.330	0.387
	ไม่มีภาวะ	44	3.350	0.367	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ระหว่างภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว กับระดับความสุขในการทำงานพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.387 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่าง

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)

	ระดับการศึกษา		F-test		
		N	\bar{x}	S.D	Sig.
ระดับความสุขในการทำงาน	ม.3 หรือต่ำกว่า	46	3.282	0.315	0.000*
	ม.6, ปวช, ปวส	37	3.482	0.332	
	ปริญญาตรี	12	3.773	0.261	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ระหว่าง ระดับการศึกษา กับระดับความสุขในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.24 แสดงผลต่างของระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน
ที่แตกต่าง เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD

ระดับการศึกษา	กลุ่มที่	1	2	3
		3.282	3.482	3.773
ม.3 หรือต่ำกว่า	1	-	-0.200 (0.005*)	-0.491 (0.000*)
ม.6, ปวช, ปวส	2	-	-	-0.291 (0.007*)
ปริญญาตรี	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับระดับความสุขในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.6 ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ด้วยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.200 และ -0.491 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.09

ผู้ตอบแบบสอบถาม ม.6 ปวช. ปวส. มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ปริญญาตรี ด้วยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.291 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007

สมมติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง

H_0 : ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)

	ประสบการณ์	F-test			
		N	\bar{x}	S.D	Sig.
ระดับความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	33	3.355	0.309	
	1 - 3 ปี	34	3.348	0.324	0.009*
	มากกว่า 3 ปี	28	3.591	0.386	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ระหว่าง ประสบการณ์ทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.26 แสดงผลต่างของประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง เป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD

ประสบการณ์ทำงาน	กลุ่มที่	1	2	3
		3.550	3.487	3.591
ต่ำกว่า 1 ปี	1	-	0.062 (0.940)	-0.236 (0.008*)
1 - 3 ปี	2	-	-	-0.243 (0.006*)
มากกว่า 3 ปี	3	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันกับระดับความสุขในการทำงานพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี ด้วยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.236 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี ด้วยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.243 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่าง (ในด้านภาพรวม)

	รายได้ต่อเดือน		F-test		
		N	\bar{x}	S.D	Sig.
ระดับความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.302	0.289	
	10,001 - 15,001 บาท	32	3.466	0.387	0.001*
	15,001 - 20,000 บาท	9	3.730	0.280	
	20,001 บาท ขึ้นไป	4	3.714	0.308	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ระหว่าง รายได้ต่อเดือนกับระดับความสุขในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.28 แสดงผลต่างของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่าง มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน
ที่แตกต่างเป็นรายคู่ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธีของ LSD

รายได้ต่อเดือน	กลุ่มที่	1	2	3	4
		3.302	3.486	3.730	3.714
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	-	-0.183	-0.427	-0.411
			(0.015*)	(0.000*)	(0.017*)
10,001 - 15,001 บาท	2		-	-0.243	-0.227
				(0.051)	(0.191)
15,001 - 20,000 บาท	3			-	-0.015
					(0.936)
20,001 บาท ขึ้นไป	4				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกับระดับความสุขในการทำงานพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป ด้วยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.183, -0.427 และ -0.226 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015, 0.000 และ 0.017

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างปัจจัย
การปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	S.D.	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในงาน	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.280 0.006*	ระดับต่ำ
การได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.320 0.002*	ระดับต่ำ
ลักษณะงานที่ทำ	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.353 0.000*	ระดับปานกลาง
ความรับผิดชอบ	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.302 0.003*	ระดับต่ำ
ความก้าวหน้าในงาน	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.421 0.000*	ระดับปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.366 0.000*	ระดับปานกลาง
วิธีบังคับบัญชา	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.155 0.133	ระดับต่ำ
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.156 0.131	ระดับต่ำ
เงินเดือนและค่าตอบแทน	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.218 0.034*	ระดับต่ำ
สภาพการทำงาน	Pearson Correlation Sig. (2-Tailed)	0.258 0.012*	ระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบปัจจัยการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางโดยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงานมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานโดยมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันในส่วนของวิธีบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในตำแหน่งวิศวกร โฟร์แมน ช่าง บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีเดนท์ จำกัด บริษัท จำนวน 95 คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการศึกษาแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงาน
3. การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน
4. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงาน ที่อยู่ในตำแหน่งช่าง ซึ่งมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 วิศวกรมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และ โฟร์แมน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3
2. พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 25 - 30 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มอายุ 20-25 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และกลุ่มอายุ 31 ขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9
3. พนักงาน ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครัว มีจำนวน 51คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา ไม่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครัว มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3
4. พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา ระดับ ม.6 ปวช. ปวศ. มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และปริญญาตรีมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

5. พนักงาน ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลง ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 และประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 3 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

6. พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมา 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และสูงกว่า 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงาน

2.1 จากการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน และผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่งานสำเร็จตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชาให้ทำงานในงานที่ยากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ท่านเป็นที่ปรึกษาเรื่องการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ท่านพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย งานของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ย่งยากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ทำหาย งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงตามความถนัดของท่านตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนในการให้องค์กรเกิดพัฒนา ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ และท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ งานของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อคุณวุฒิ และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านสามารถนำนโยบายมาใช้ในการปฏิบัติงานได้บรรลุผล บริษัทได้กำหนดนโยบายและการบริหารไว้อย่างชัดเจนและท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตามลำดับ

ด้านวิธีการบังคับบัญชาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจต่อผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านพอใจในผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาใช้คนได้เหมาะสมกับงาน และผู้บังคับบัญชามักให้อภัยเมื่อท่านทำงานผิดพลาดตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย พนักงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนมเป็นกันเองกับท่านทั้งในเวลาและนอกเวลาและผู้บังคับบัญชามักให้อภัยเมื่อท่านทำงานผิดพลาดตามลำดับ

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาของบริษัทอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเท เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปริมาณงานที่มากเกินไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านคิดว่าระดับเสี่ยงที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีความเหมาะสม ท่านคิดว่าแสงในที่ทำงานมีความเหมาะสม และทางบริษัทมีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เพียงพอต่อพนักงานตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย พบว่าท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาท่านมีความสุขกับการงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ และท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน จากการทดสอบพบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ จากการทดสอบพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว จากการทดสอบพบว่า ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา จากการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ทำงาน จากการทดสอบพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน จากการทดสอบพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในงานมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

จากการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ทำมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในงานมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า นโยบายและการบริหารมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า วิธีบังคับบัญชาและการบริหารไม่มีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและการบริหารไม่มีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

จากการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานมีความความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องครั้งนี้ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีเดนท์จำกัดบริษัทสามารถนำมาอภิปรายแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนใหญ่ บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีเดนท์ จำกัด บริษัท เป็นช่าง มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีภาระรับผิดชอบ มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า ประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1 - 3 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่ และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

2. จากผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่าวิศวกรมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าช่าง ด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่าอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 26 - 30 ปี 31 ปีขึ้นไป ด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา ม.6 ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และ ม.6 ปวช. ปวส. มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ปริญญาตรี ด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้มีประสบการณ์ 1-3 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มี

ระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป

3. จากผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในเรื่องปัจจัยการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นช่าง มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 20 ปี มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานไม่เข้าใจนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท อีกทั้งบริษัทไม่ได้มีการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมองไม่เห็น โอกาสความก้าวหน้าของตนในงานที่ทำอยู่ ตลอดจนงานที่ทำมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก และด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ เนื่องจากสภาพการทำงานที่ต้องปฏิบัติงานในที่สูงอีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดว่างานมีปริมาณที่มากเกินไป เนื่องจากเป็นงานที่ต้องรอหน้างาน งานบางช่วงขาดและทำให้ต้องเร่งงาน มีผลทำให้พนักงานเกิดการลาออกหรือทิ้งงานได้ นอกจากนั้น ช่างโรงงานส่วนใหญ่อยู่ในเมืองซึ่งมีระดับค่าครองชีพที่สูง ทำให้พนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) ซึ่งทำการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่ามิติที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีทั้งสิ้น 8 มิติ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่และด้านความสามารถและพบว่าระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยในด้านงานรับเหมาจะเป็นงานที่ต้องแข่งกับเวลางานที่ปริมาณมากและเจอบุคคลอื่นมากมาย อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่เป็นช่างจึงทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับต่ำ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นช่างมีอายุในการทำงานที่น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการที่พนักงานงานช่างมีอัตราการลาออกที่สูง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาหา นโยบายดึงดูดให้พนักงานมีการลาออกที่น้อยลง เช่น การเลื่อนตำแหน่งตามอายุงาน การเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามอายุงาน

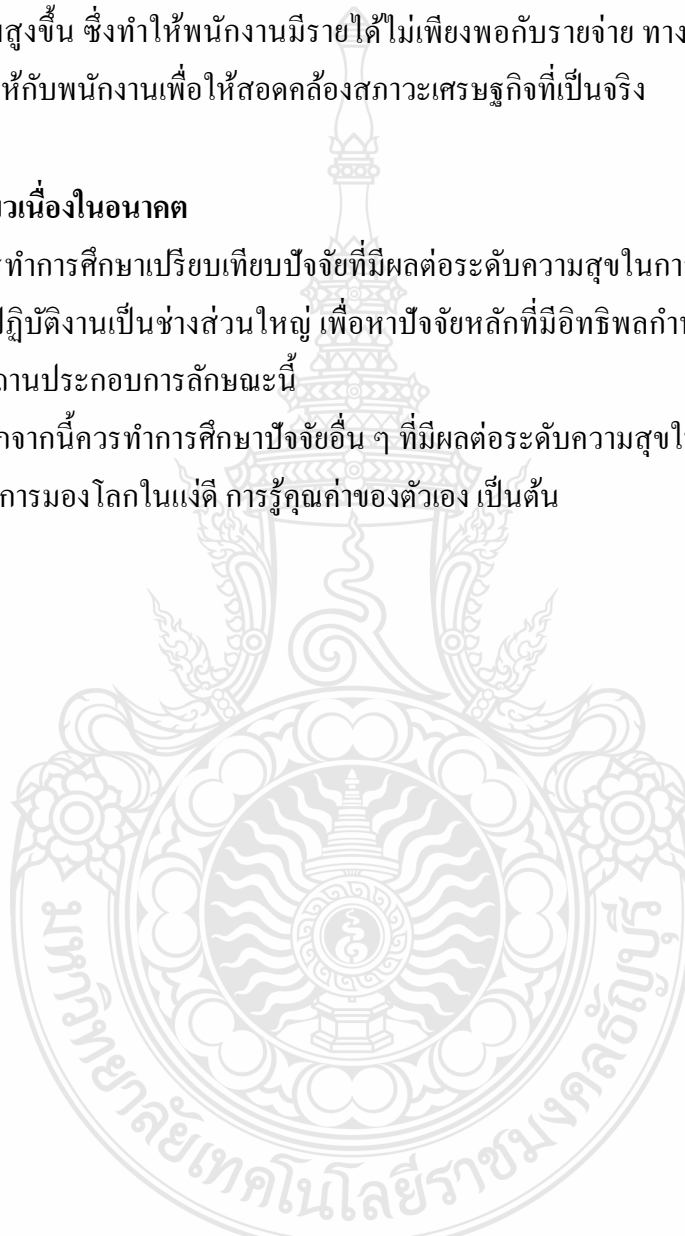
2. ในการกำหนดนโยบายส่วนใหญ่ผู้บริหารหรือหัวหน้าประจำแต่ละไชร์งานจะเป็นคนกำหนดนโยบาย ซึ่งบางนโยบายอาจทำให้พนักงานในระดับช่างไม่เห็นด้วย ดังนั้นควรให้พนักงานทั้งหมดมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

3. พนักงานส่วนใหญ่มีการรับผิดชอบต่อครอบครัว และไชร์งานส่วนใหญ่อยู่ในเมืองจึงทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทางบริษัทจึงควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานเพื่อให้สอดคล้องสภาวะเศรษฐกิจที่เป็นจริง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่มีพนักงานปฏิบัติงานเป็นช่างส่วนใหญ่ เพื่อหาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลกำหนดระดับความสุขในการทำงานของสถานประกอบการลักษณะนี้

2. นอกจากนี้ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การมองโลกในแง่ดี การรู้คุณค่าของตัวเอง เป็นต้น



บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข “ตามค่าความสุข,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.dhammathai.org/webboard/view.php No=3058>

กรองแก้ว อยู่สุข. 2542. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงสาธารณสุข. 2543. สภาวะสุขภาพจิตของคนไทยในระดับจังหวัด. นนทบุรี :

กระทรวงสาธารณสุข.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2543. พลังแห่งความเชื่อมั่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.

จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการส่งเสริมสร้าง

พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวรรณ ชูหว่าง. 2549. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค อาร์ เอส

ลอจิสติกส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐยา ไพโรสงบ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิต

อาหารว่างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. 2545. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550. Happy Workplace. วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือน ธันวาคม.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถเผชิญ

และฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำ งานพยาบาลผ่าตัด :

กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต.

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชิต บุตรสีสวย. 2546. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัด เขตการศึกษาที่ 9. วิทยานิพนธ์. สถาบันราชภัฏเลย.

พรรณนิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลของรัฐ.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระสุริย์ชัย ชูช่วย. 2547. การแสวงหาความสุขและคุณค่าของชีวิต: กรณีศึกษา ทัศนากลุ่มคนต่างวัย
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มีนา น้อยเนบ. 2548. พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
แปรรูปยางขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการสุขภาพจิต
นานาชาติ ครั้งที่ 4. โรงแรมปรีนซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. “จิตวิทยาแนวพุทธ.” [ออนไลน์จาก]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.dmh.moph.go.th>
- รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาปริญญาโท
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไดมอนด์.
- สมยศ นาวิการ. 2524. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไพศาลศิลป์การพิมพ์.
- สุนันทา ศรีดาบุญ. 2546. การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการที่มี
จริยธรรมในการทำงานและการกำกับแสดงออกของตนแตกต่างกัน.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทิสรา จันทร์บุตร. 2550. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิชัย มงคลและคนอื่น ๆ. 2549. สุขภาพจิตคนไทย : มุมมองของประชาชนชาวอิสาน.
ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- Gareth R. Jones, Jennifer M. George, Charles W.L.Hill. 2000. **Contemporary Management** 2nd ed.
U.S.A.: McGraw-Hill, Inc.
- Kreitner, R and Kinicki, A. 2001. **Organizational Behavior**. 5th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Mattenson, I. 2002. **Organizational Behavior and Management**. 10th ed. Boston: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Rue, L. W. and Byars, L. L. 2003. **Management Skill and Application**. 10thed. New York: McGraw-Hill.

Whetten, D. A. and Cameron, K. S. 2002. **Developing Management Skill**. 10thed. New Jersey: Pearson Product.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความสูงในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแคนท์

คำชี้แจง :แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสูงในการทำงานของพนักงาน การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้จะไว้เป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ทัวไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับข้อมูลของท่านในข้อคำถามต่อไปนี้

1.ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- () 1. วิศวกร () 2. โฟร์แมน
() 3. ช่าง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 20 ปี () 2. 20-25 ปี
() 3. 26-30 ปี () 4. 31ปีขึ้นไป

3. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

- () 1. มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว () 2. ไม่มีภาวะ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1 ม.3 หรือต่ำกว่า () 2. ม.6 ,ปวช,ปวส
() 3.ปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1-3 ปี
() 3. มากกว่า 3 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001-15,000บาท
() 3. 15,001-20,000 บาท () 4. 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน โดยพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างไร โดยใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

เห็นด้วยอย่างมาก = 5, เห็นด้วย = 4, เฉยๆ = 3, ไม่เห็นด้วย = 2, ไม่เห็นด้วยอย่างมาก = 1

ที่	รายการ	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก
ปัจจัยจิตใจ						
	<u>ความสำเร็จในงาน</u>					
1	ท่านภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ					
2	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่งานสำเร็จ					
4	ความสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน					
	<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านเป็นที่ปรึกษาเรื่องการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน					
8	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานในหน้าที่ยาก					
	<u>ลักษณะงานที่ทำ</u>					
9	งานของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก					
10	ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ทำทนาย					

ที่	รายการ	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก
11	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงตามความถนัดของท่าน					
12	งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ					
	ความรับผิดชอบ					
13	ท่านทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
14	ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
15	ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					
16	ท่านเชื่อว่างานที่รับผิดชอบมีส่วนในการให้องค์กรเกิดพัฒนา					
	ความก้าวหน้าในงาน					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับตำแหน่งให้ก้าวหน้า					
18	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน ฝึกอบรม					
19	งานของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด					
20	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น					
	ปัจจัยคำจุน					
	นโยบายและการบริหาร					
21	ท่านสามารถนำนโยบายมาใช้ในการปฏิบัติงานได้บรรลุผล					
22	บริษัทได้กำหนดนโยบายและการบริหารไว้อย่างชัดเจน					

ที่	รายการ	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก
23	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
24	ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจชัดเจน					
	<u>วิธีบังคับบัญชา</u>					
25	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน					
26	ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายงานของผู้บังคับบัญชา					
27	ผู้บังคับบัญชาใช้คนได้เหมาะสมกับงาน					
28	ท่านพอใจในผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน					
	<u>สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>					
29	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองกับท่านทั้งในเวลาและนอกเวลา					
30	ผู้บังคับบัญชามักให้อภัยเมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
31	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี					
32	มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน					
	<u>เงินเดือนและค่าตอบแทน</u>					
33	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านที่ทุ่มเท					
34	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					

ที่	รายการ	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก
35	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
36	บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างและค่า ล่วงเวลาของบริษัทอย่างเหมาะสม					
	<u>สภาพการทำงาน</u>					
37	ทางบริษัทมีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ เพียงพอต่อพนักงาน					
38	ปริมาณงานที่มากเกินไป					
39	ท่านคิดว่าแสงในที่ทำงานมีความเหมาะสม					
40	ท่านคิดว่าระดับเสียงที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมี ความเหมาะสม					

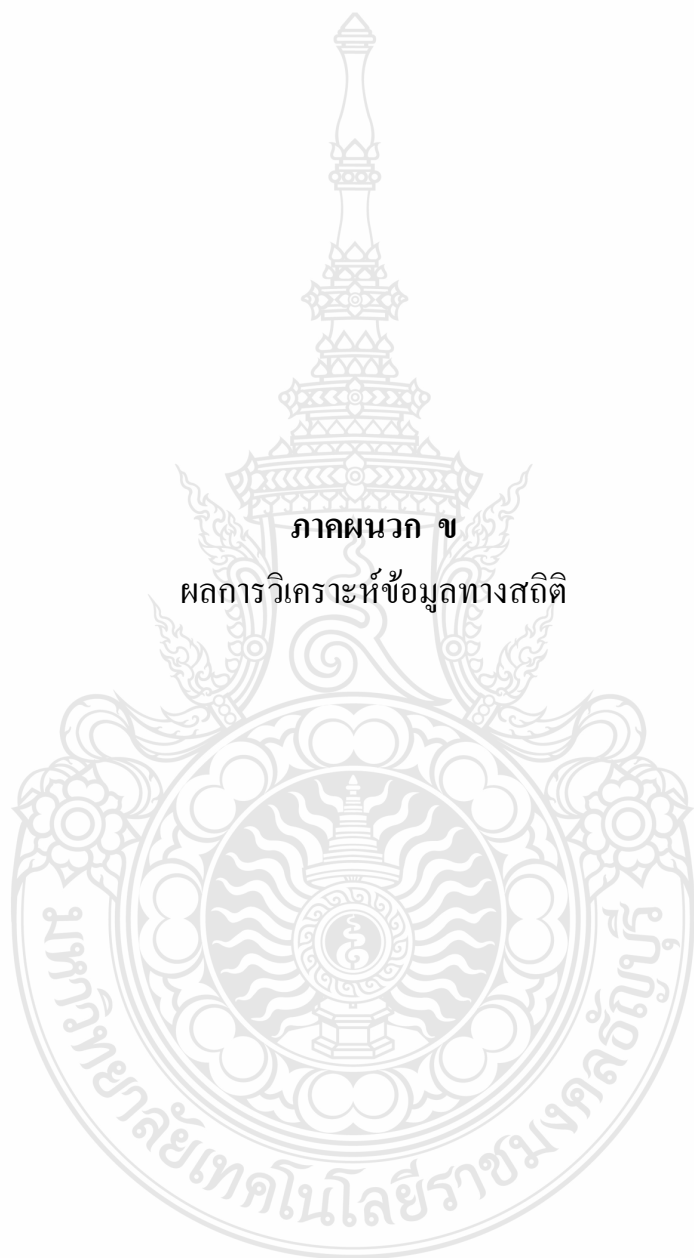


ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้นี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างไร โดยใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

เห็นด้วยอย่างมาก = 5, เห็นด้วย = 4, เฉยๆ = 3, ไม่เห็นด้วย = 2, ไม่เห็นด้วยอย่างมาก = 1

ที่	รายการ	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก
ระดับความสุขในการทำงาน						
1	ท่านมีความสุขกับการทำงานที่ท่านทำอยู่					
2	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ					
3	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน					
4	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน					
5	ท่านมีกิจกรรมให้ทำอยู่เสมอและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
6	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน					
7	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ					



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

30 Sample test

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	132.2333	103.7023	.3607	.7756
A2	132.5000	105.2931	.2704	.7785
A3	132.5333	106.9471	.0752	.7831
A4	132.6333	99.7575	.5809	.7672
B1	132.7333	101.0989	.3617	.7735
B2	132.6333	102.6540	.3981	.7738
B3	132.8333	103.4540	.2266	.7791
B4	132.7333	105.0299	.1863	.7802
C1	132.5333	106.7402	.0499	.7853
C2	132.5667	107.9092	-.0187	.7867
C3	132.9333	101.3747	.2552	.7785
C4	132.7667	105.0126	.2370	.7788
D1	132.6667	102.2989	.3869	.7737
D2	132.5000	104.7414	.1550	.7819
D3	132.4333	111.2885	-.2018	.7985
D4	132.4333	106.6678	-.0942	.7827
E1	133.2667	104.1333	.2263	.7789
E2	133.1000	102.3690	.3355	.7750
E3	132.7000	102.9759	.3091	.7760
E4	133.7000	98.7690	.3555	.7733
F1	133.2000	97.1310	.5654	.7641
F2	133.4667	102.7402	.2614	.7777
F3	133.6000	99.6276	.3570	.7732
F4	133.0333	98.9299	.4374	.7696
G1	132.5000	105.4310	.1506	.7815
G2	132.7667	104.3920	.1692	.7814
G3	132.8667	98.0506	.5035	.7668
G4	132.6333	97.8954	.4431	.7688
H1	132.6667	97.8851	.5282	.7659
H2	132.8667	99.2920	.4126	.7707
H3	132.5333	105.9816	.1099	.7829
H4	132.2667	104.6851	.2073	.7796
I1	132.6667	104.7816	.2555	.7783
I2	132.9333	106.1333	.0749	.7849
I3	133.7667	98.2540	.4087	.7704
I4	132.7333	102.2713	.4269	.7729
J1	133.3333	101.8161	.3191	.7753
J2	132.2333	109.4954	-.1319	.7901
J3	132.7667	104.8057	.1699	.7810
J4	132.5333	111.4989	-.2944	.7936

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .7823

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K1	19.7333	7.0299	.5163	.7205
K2	19.9333	7.3747	.5127	.7249
K3	19.7333	7.0989	.3895	.7484
K4	20.1333	6.3264	.5890	.7012
K5	19.9333	7.3057	.4624	.7318
K6	20.1000	6.9207	.3986	.7486
K7	19.8333	6.9023	.5058	.7218

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 7

Alpha = .7579

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายอรรถพร คงเขียว
วัน เดือน ปี เกิด	1 กรกฎาคม 2527
ที่อยู่ปัจจุบัน	90 / 206 หมู่ 3 หมู่บ้านวงศ์ชัยนคร ถนน รัตนธิเบศร์ ตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11110
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2550
ประสบการณ์การทำงาน	ปี พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน พนักงานบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนซ์ จำกัด
โทรศัพท์	085-249-2975
E-mail address	onono01@hotmail.com

