

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

HAPPINESS AT WORK INFLUENCING PERFORMANCE
OF EMPLOYEES IN THAIRATH GROUP

ณัฐนันท์ ทาคำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป



ณัฐนันท์ ทาคำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

Happiness at Work Influencing Performance of Employees in
Thairath Group

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวณัฐนันท์ ทาคำ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.

ปีการศึกษา

2561

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินโท, D.B.A.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมิตต์, ปร.ด.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวณัฐนันท์ ทาคำ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test และค่า F-test กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการตรวจสอบอิทธิพลใช้ MRA

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ส่งผล ประสิทธิภาพการทำงาน

Independent Study Title	Happiness at Work Influencing Performance of Employees in Thairath Group
Name-Surname	Miss Natthanan Thakham
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Kanokporn Chaiprasit, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

The objective of this independent study was to examine how happiness at work influenced the performance of employees.

The samples of this study were 350 employees in Thairath Group Company. A questionnaire was the research tool for data collection. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistics for hypotheses testing were t-test and F-test. In case of significant differences, LSD was used for examining the differences, and MRA was used for examining the influence.

The results showed that happiness at work regarding job characteristics, career advancement opportunity, acceptance and respect, encouragement at work, and work environment influenced the performance of employees in Thairath Group Company at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: happiness at work, influence, performance

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินโท กรรมการที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ กรรมการวิชาเอก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่มี คุณค่า รวมถึงการช่วยเหลือต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการค้นคว้า อิสระในครั้งนี้ด้วยความห่วงใย ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยโดยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ทั้งนี้ขอขอบพระคุณ คุณชญ์ปัฐณ์ เรืองจรัส ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัท ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป คุณหัสยา พรเจริญ ผู้จัดการแผนกเอชอาร์ บิสซิเนส พาร์ทเนอร์ ของบริษัท ทริปเปิล วิ บรอดคาสท์ จำกัด และบริษัท เทรนด์ วิจิ3 จำกัด และคุณพลอย ภัคดี ผู้จัดการแผนกเอชอาร์ บิสซิเนส พาร์ทเนอร์ ของบริษัท วัชรพล จำกัด และบริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งได้ให้โอกาส และสนับสนุนให้เกิดการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ รวมถึงการ อนุญาตให้ทำการศึกษาค้นคว้าได้อย่างไม่ติดขัดอะไร

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พนักงานในบริษัท วัชรพล จำกัด (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด บริษัท ทริปเปิล วิ บรอดคาสท์ จำกัด (ไทยรัฐทีวี) และบริษัท เทรนด์ วิจิ3 จำกัด (ไทยรัฐออนไลน์) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ข้อมูลที่จริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ต่อได้

ท้ายที่สุด ผู้ศึกษายินดีเป็นอย่างยิ่ง หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นประโยชน์ผู้หนึ่งผู้ใด ที่กำลังทำการค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวกับเรื่อง ทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ณัฐนันท์ ทาคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 ความสุขในการทำงาน.....	19
2.2 ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	21
2.3 ประสิทธิภาพการทำงาน.....	24
2.4 ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	25
2.5 ประวัติและความเป็นมาของบริษัท.....	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	44
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	87
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก.....	92
ประวัติผู้เขียน	99

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป	39
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเพศ.....	45
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามอายุ.....	45
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตาม สถานภาพ	46
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับการศึกษา...	46
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน....	47
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน	47
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตาม สังกัดบริษัท	48
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง.....	48
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	49
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน	50
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน.....	50
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	52
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน	52
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	53
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ	54
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	55
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	55
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาโดยจำแนกตามเพศ	57
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลา โดยจำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาโดยจำแนกตามสถานภาพ	59
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22.1 การเปรียบเทียบพหุคูณแสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานในระดับการศึกษาต่าง ๆ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ	62
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลา โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	63
ตารางที่ 4.23.1 การเปรียบเทียบพหุคูณแสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานในระดับรายได้ต่าง ๆ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ	64
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลา โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	65
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลา โดยจำแนกตามสังกัดบริษัท	67
ตารางที่ 4.25.1 การเปรียบเทียบพหุคูณแสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานในสังกัดบริษัทต่าง ๆ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ	68
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลา โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง	69
ตารางที่ 4.27 สรุปสมมุติฐานที่แตกต่าง	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.28 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป.....	72
---	----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ตารางการจัดอันดับเว็บไซต์ข่าว	13
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 แทนพิมพ์ Geoman	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรม และค่านิยมของคน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำไปอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีความท้าทายอย่างมาก เพราะไม่ใช่แค่ต้องก้าวตามให้ทันยุคสมัย แต่ยังต้องสามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลาอีกด้วย ทำให้หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บจก. วัชรพล) ซึ่งเป็นผู้นำด้านการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย และมียอดขายเป็นอันดับหนึ่งมาเป็นเวลานานต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ และขยายธุรกิจเพิ่มขึ้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดในสถานการณ์ปัจจุบันได้ โดยหนังสือพิมพ์ไทยรัฐเองก็มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจำหน่าย และปรับลดต้นทุนต่าง ๆ ลง เพื่อให้คงกำไรไว้ และผู้บริหารยังได้ทำการขยายธุรกิจเพิ่มขึ้นอีกสองธุรกิจ คือ ไทยรัฐออนไลน์ (บจก. เทรนส์ วิจิ3) ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทเว็บไซต์ผลิตข่าวออนไลน์ และไทยรัฐทีวี (บจก. ทริปเปิ้ล วิ บรอดคาสท์) ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสถานีโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล โดยการขยายธุรกิจเพิ่มขึ้นครั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสร้างรายได้ และแสวงหากำไรของบริษัท

อันดับ	เว็บไซต์ของหนังสือพิมพ์ ทุกประเภทเนื้อหา	จำนวนครั้งที่เข้าชม	เปลี่ยนแปลง เทียบ ก.พ. 61
1	ไทยรัฐ	70.57 M	+43.98%
2	ข่าวสด	46.86 M	+20.83%
3	สยามทีวี	23.39 M	+7.32%
4	ผู้จัดการ	17.23 M	+20.91%
5	เดลินิวส์	11.52 M	-22.53%
6	มติชน	10.95 M	+26.22%
7	กรุงเทพธุรกิจ	10.04 M	+16.09%
8	กรุงเทพธุรกิจ	6.75 M	-38.20%
9	คมชัดลึก	5.55 M	-10.01%
10	ประชาชาติ	5.06 M	-14.51%
11	Bangkok Post	4.66 M	+27.64%
12	เดลินิวส์	3.33 M	0%
13	ไทยโพสต์	3.08 M	+73.72%
14	THE NATION	992.15 K	-12.13%
15	สยาม	882.81 K	-34.22%
16	สยามทีวี	228.70 K	+15.49%

ที่มา : SimilarWeb
M : ล้าน
K : หมื่น
MONEY2KNOW

ภาพที่ 1.1 ตารางการจัดอันดับเว็บไซต์ข่าว

ที่มา : money2know, 2561

ซึ่งในปัจจุบันนั้นธุรกิจสื่อประเภทต่าง ๆ ก็มีความท้าทายแตกต่างกันไป อย่างเช่น ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ ที่ต้องลดต้นทุนการผลิต และต้องแสวงหากำไรจากช่องทางอื่น ๆ เพิ่มธุรกิจสถานีโทรทัศน์ที่ต้องแข่งชิงค่าโฆษณาด้วยการนำเสนอ Content ที่ตอบโจทย์ผู้บริโภค และธุรกิจเว็บไซต์ออนไลน์ ซึ่งมีคู่แข่งมากมายที่มาจากทั่วโลก ความท้าทายเหล่านี้ก็มีกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งก็คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั่นเอง เพราะหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้ด้วยเช่นกัน และหากบริษัทต้องการจะให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัทควรจะสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเช่นกัน

ดังนั้นการทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และสำคัญอย่างมากในสภาวะธุรกิจปัจจุบัน เพราะไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากแล้ว ความสุขในการทำงานก็ยังสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทเราได้เช่นเดียวกัน (จ็อบส์ ดีบี, 2561) เนื่องจากพนักงานนั้นถือเป็นกลยุทธ์สำคัญ ที่จะส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จในสภาวะการแข่งขันที่สูงในขณะนี้ อีกทั้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลของไทยรัฐ กรุ๊ป ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และความสำคัญในส่งเสริมความสุขในการทำงานให้พนักงานอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป
- 1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

1.3.2 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่ผ่านการทดลองงานเสร็จสิ้นแล้ว จำนวน 2,167 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ได้แก่ บริษัท วัชรพล จำกัด บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด บริษัท ทริปเปิ้ล วี บรอดคาสท์ จำกัด และบริษัท เทรนส์ วิจิ3 จำกัด

1.4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนของลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

- ส่วนของความสุขในการทำงาน คือ นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ส่วนของประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา

1.4.4 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

- ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารงานลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

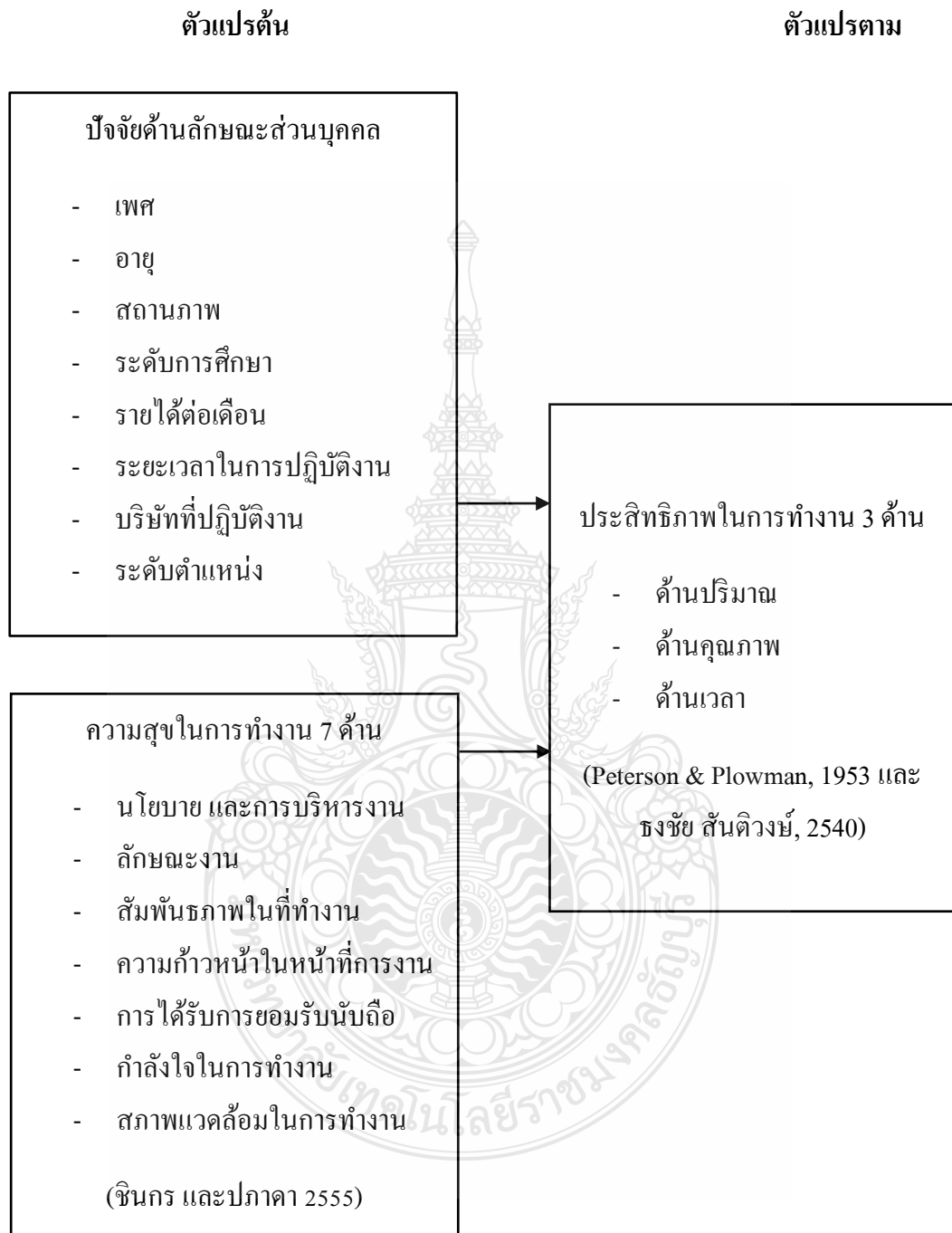
1. ความสุขในการทำงาน (ศูนย์สุขภาวะทางจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และมีใจที่สงบ

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2544) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง การทำงานให้สำเร็จ โดยสูญเสียเวลา และเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การที่สามารถปฏิบัติงานได้เร็ว และได้ผลลัพธ์ที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นบุคลากรที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ โดยใช้กลวิธี หรือเทคนิคในการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยส่งผลให้สิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง (ชินกร ปภาดา, 2555) สิ่งเอื้ออำนวยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีดังนี้

- ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล
- ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะขององค์กร หรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคลากรได้ปฏิบัติงาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

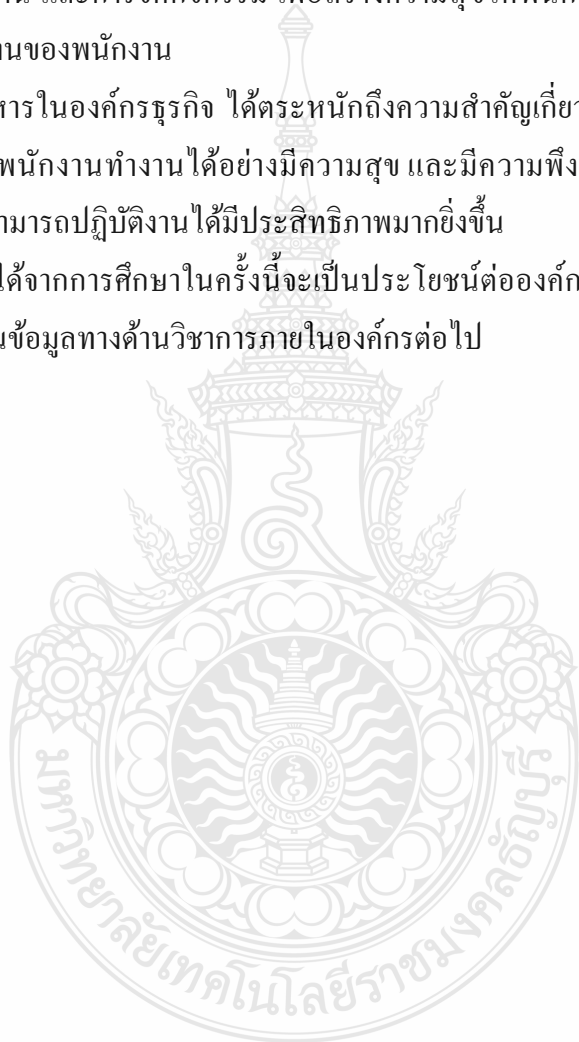
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบถึงความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

1.7.2 ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ และนักพัฒนาองค์กรจะมีความเข้าใจยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถนำผลการศึกษายไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบาย การบริหารงาน และการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสุขให้พนักงานภายในองค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

1.7.3 ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ ได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.4 ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาการบริหารภายในองค์กร และเป็นข้อมูลทางด้านวิชาการภายในองค์กรต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป” ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการศึกษา ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน
2. ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
5. ประวัติ และความเป็นมาของบริษัท
6. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 ความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ศรัทธาในงานที่ตนเองทำ พึงพอใจจากประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ

ณัฐวุฒิ เผ่าทวิ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุข หมายถึง ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ความพึงพอใจในชีวิต หรือความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เป็นต้น ความพึงพอใจตามที่ได้กล่าวมานั้นมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายในชีวิตของเรา ถ้าเราคาดหวังไว้สูง แต่ไม่ได้ตามที่ เราได้คาดหวังไว้ ความพึงพอใจของเราก็จะน้อยลงกว่าเดิม

ทศพัทธ์ รำพัน (2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุข หมายถึง การพอใจกับวิถีชีวิตของตนเอง และวางแผนของตนเองตามกำลังที่จะทำได้ การได้รับวัตถุ และรวมไปถึงความสำเร็จในหน้าที่การงาน

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) กล่าวว่า ความสุข คือ การมีอิสระ การมีความรู้ และการมีคุณความดี ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และองค์กร ซึ่งจะมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้บุคลากรเกิดความสุข มีสุขภาพที่ดี และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

แมเนียน (2003 อ้างถึงใน นฤมล แสงผล, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เป็นผลที่ตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ตนเอง มีความปลื้มใจ จนนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ และการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความสุข ความสนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในสถานที่ทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

วาร์ร (2007 อ้างถึงใน นฤมล แสงผล, 2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ถือว่าเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี มีความสำคัญมากสำหรับทุกคนในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มนุษย์ทุกคนแสวงหา และปรารถนาที่จะมีความสุข สามารถพัฒนาความสุขนั้นให้เกิดในการทำงานได้

วินโฮเฟิน (1997 อ้างถึงใน คัดนางค์ มณีศรี, 2554) ให้นิยามว่า ความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตของตนเองมากน้อยเพียงใด การที่บอกว่าเรามีความสุข หมายความว่าเรารู้สึกชอบ หรือพึงพอใจกับชีวิต คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่ไม่ค่อยวิตกกังวลกับชีวิต ชอบความสนุกสนาน และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย และมักหวังว่าตนเองจะพบแต่สิ่งดี ๆ ในอนาคต

ศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองนั้นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ และสามารถทำให้สำเร็จ เป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในการกระทำของตนเอง มีความคิดเชิงบวก สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และมีจิตใจที่สงบ

- การได้กระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ คือ มีอิสระในการเลือกทางเดินชีวิตของตนเอง เลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ตนเองต้องการ และไม่ฝืนใจทำสิ่งที่ตนเองไม่ต้องการ
- การมีความสัมพันธ์ที่ดี คือ สามารถแบ่งปันความรู้สึกของตนเองกับคนที่ใกล้ชิด ได้กล้าที่จะรัก และไว้วางใจผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด
- การพัฒนาตนเอง คือ ตั้งเป้าหมายในชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตที่พบในแต่ละวันนั้นมีคุณค่า และเรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา
- การคิดเชิงบวก คือ ไม่ว่าจะล้มเหลวสักกี่ครั้ง ก็ไม่เคยที่จะคิดยอมแพ้ มองหาโอกาส และสิ่งดี ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค

- การรับรู้ถึงความสำเร็จ คือ ได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการ และประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

- การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี คือ มีความรู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่เอาตนเองไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น

- การกระทำของตน คือ มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตนรู้สึกกว่าตัวเองมีค่า

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ได้ทำ มีความพึงพอใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และรับรู้ได้ว่างานที่ตนเองได้กระทำนั้นมีความสำคัญอย่างมาก

2.2 ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ชนารัตน์ (2553) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่า องค์กรจะต้องประกอบไปด้วยหัวใจที่สำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยเสนอแนวคิด และหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) คือ

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามุขมีมุขคิ้วดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าคนที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการทำงานหนัก หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยขอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการทำงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. นโยบาย และการบริหารงาน หมายถึง แผนความคิดที่ใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติ หรือการตัดสินใจ และวิธีการบริหารขององค์กร
2. ลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือกระบวนการปฏิบัติงาน
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความผูกพัน หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
5. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา
6. กำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่ทำงาน เป็นต้น

Stephen P. Robbins (1983) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับงาน และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจในงาน พบว่า สิ่งที่มีความสำคัญซึ่งเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานของบุคคล ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally Challenging Work) หมายถึง พนักงานจะชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมไปถึงงานที่มีความหลากหลาย และมีอิสระในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการท้าทายทางสติปัญญา ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

2. ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล (Equitable Rewards) หมายถึง พนักงานมีความต้องการในการได้รับการจ่ายค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม เพราะถ้าองค์กรจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานของค่าแรง และมีสวัสดิการที่เหมาะสม พนักงานก็จะมีความพอใจ เช่นเดียวกับ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็น โอกาสในการก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน (Supportive Working Condition) หมายถึง พนักงานให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในแง่ของความสะดวกสบายส่วนตัว และความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ดี มีแสงสว่างที่ได้มาตรฐาน พนักงานจะชอบสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด และถูกสุขอนามัย

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive Colleagues) หมายถึง บุคคลย่อมมีความต้องการที่จะได้รับปฏิกริยาโต้ตอบทางสังคม ดังนั้น ความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นปัจจัยที่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงานมากขึ้น

5. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน (The Personality - Job Fit) จากทฤษฎี Holland's Personality - Job Fit Theory สรุปได้ว่า ถ้าบุคลิกภาพของบุคคลกับสายงานอาชีพนั้นมีความสอดคล้องกันในระดับสูง จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงานสูงเช่นเดียวกัน โดยเหตุผลที่ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเข้ากันได้กับงานอาชีพที่เขาเลือก จะพบว่าพวกเขาเหล่านั้นจะเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับงาน จึงส่งผลให้พอใจในงานที่ตนเองได้กระทำ และสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

เหตุผลที่ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดความสุขในการทำงานของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากความสุขในการทำงานได้ถูกแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ซึ่งจำแนกได้อย่างละเอียด และครอบคลุมในทุกด้าน โดยบริษัทฯ สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้จริง

2.3 ประสิทธิภาพการทำงาน

ฉัฐชัย ถนัคกรบ (2545) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ และปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง และมีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ในงาน พร้อมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมใจ ลักษณะ (2544) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริรัตน์ สวยสม (อ้างถึงใน นิมนวน ทองแสน, 2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถประเมินได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยตนเอง กล่าวคือ การพิจารณาความรู้ ความสามารถของตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน แก้ไขปัญหา
2. ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

Millet (1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน หมายถึง ระดับของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว

2.4 ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ซงชัย สันติวงษ์ (2540 อ้างถึงใน นิ่มนวน ทองแสน, 2557) ได้สรุปเทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละคนออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานแต่ละคน โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัดจากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้เกี่ยวข้อง

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับคู่มือวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การนำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเอง และงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด

4. คุณภาพลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งแสดงออกมาทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทางวาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือสังคม ความซื่อสัตย์สุจริตในงานของตนเอง เพื่อนร่วมงานและงานขององค์กร

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperation) คือ ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน สามัคคีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในงาน และเรื่องอื่น ๆ

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำ และงานที่เกี่ยวข้อง กล้าเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองสามารถแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเตียง, 2544) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 อายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.5 สถิติปัญญา
- 1.6 ระดับการศึกษา
- 1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- 2.1 ชนิดของงาน
- 2.2 ทักษะความชำนาญ
- 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
- 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- 2.5 ขนาดของธุรกิจ

3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

- 3.1 ความมั่นคง
- 3.2 รายได้
- 3.3 สวัสดิการ
- 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3.5 สภาพการทำงาน
- 3.6 ผู้ร่วมงาน
- 3.7 ความรับผิดชอบ
- 3.8 การจัดการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลใน การปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่

1. กิจกรรมในงาน และนอกงาน
2. การรับสถานการณื
3. ระดับความปรารถนา
4. กลุ่มอ้างอิง
5. เพศ
6. ภูมิหลังทางวัฒนธรรม
7. การศึกษา
8. ประสบการณ์
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน นิ่มนวน ทองแสน, 2557) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) กล่าวคือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ กล่าวคือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

จากทฤษฎี และแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน จากแนวคิดของพีเตอร์สัน และพลาวแมน และชงชัย สันติวงษ์ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ หมายถึง ความมากน้อยเป็นมาตรฐานของ การมอบหมายงานให้กับพนักงานแต่ละคน โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอด ระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัดจากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงาน ที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อย เพียงใด

2. ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ หมายถึง ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้เกี่ยวข้อง

3. ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา หมายถึง เวลาที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน ปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

เหตุผลที่ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson & Plowman และชงชัย สันติวงษ์ มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านสามารถใช้ในการวัดผลได้จริง และยังคงสอดคล้องกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบริษัทในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป โดยบริษัทฯ สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ มาประยุกต์ใช้ได้จริง

2.5 ประวัติและความเป็นมาของบริษัท

2.5.1 บริษัท วัชรพล จำกัด (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ)

หนังสือพิมพ์ “ไทยรัฐ” บริหารงานโดย นายกำพล วัชรพล หรือที่พนักงานชาวไทยรัฐเรียก กันติดปากว่า ผอ.ปิยะกำพล ได้เริ่มขึ้นปลายปี พ.ศ. 2492 โดยแบ่งระเอียดต่าง ๆ ได้ดังนี้

ยุคที่ 1 (ข่าวภาพ พ.ศ. 2493 - 2501)

1 มกราคม พ.ศ. 2493 หนังสือพิมพ์ ข่าวภาพรายสัปดาห์ ฉบับแรกได้วางจำหน่าย

20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 หนังสือพิมพ์ ข่าวภาพรายวัน ได้ถูกสั่งปิดอย่างไม่มีการกำหนด เนื่องจากอำนาจทางการเมือง

ยุคที่ 2 (เสียงอ่างทอง พ.ศ. 2502 - 2505)

1 พฤษภาคม พ.ศ. 2502 คณะผู้บริหารได้เช่าหัวหนังสือพิมพ์ เสียงอ่างทอง เพื่อดำเนินการพิมพ์เป็นหนังสือพิมพ์ในกรุงเทพฯ จากนั้นเป็นเวลาไม่นาน ยอดจำหน่ายหนังสือพิมพ์เพิ่มขึ้นเป็นวันละ 30,000 ฉบับ ซึ่งถือว่าเป็นยอดจำหน่ายที่สูงที่สุดในขณะนั้น

25 ธันวาคม พ.ศ. 2505 คณะผู้บริหารซื้อกิจการหนังสือพิมพ์ **ไทยรัฐ** เพื่อดำเนินการพิมพ์ และจำหน่ายแทนหนังสือพิมพ์ เสียงอ่างทอง

ยุคที่ 3 (ไทยรัฐ ซอยวรพงษ์ พ.ศ. 2505 - 2513)

1 เมษายน พ.ศ. 2512 ไทยรัฐได้ย้ายโรงพิมพ์มาที่ริมถนนซูเปอร์ไฮเวย์ (เดิมชื่อเป็นทางการว่า ถนนกรุงเทพฯ - สระบุรี และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น ถนนวิภาวดีรังสิตในปัจจุบัน) ในช่วงเริ่มต้นมีที่ดินทั้งหมด 11 ไร่ ซึ่งในปัจจุบันมีพื้นที่รวมทั้งหมด 39 ไร่

ยุคที่ 4 (ไทยรัฐ วิภาวดีรังสิต พ.ศ. 2513 - 2531)

26 มิถุนายน พ.ศ. 2519 หนังสือพิมพ์ **ไทยรัฐ** ได้ดำเนินการเปลี่ยนการเรียงพิมพ์แบบดั้งเดิม และเป็นหนังสือพิมพ์ฉบับแรกที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียงพิมพ์ แทนการเรียงพิมพ์ด้วยมือ

3 มิถุนายน พ.ศ. 2531 ไทยรัฐ ได้ดำเนินการเปลี่ยนรูปแบบใหม่ให้มีสีสันน่าสะกดตามากยิ่งขึ้น

ยุคที่ 5 (ไทยรัฐ วิภาวดีรังสิต พ.ศ. 2531 - ปัจจุบัน)

27 ธันวาคม พ.ศ. 2538 ไทยรัฐ ได้นำเครื่องพิมพ์ที่มีเทคโนโลยีสูงสุดในภาคพื้นเอเชีย ออคนยเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต

กระบวนการผลิต



ภาพที่ 2.1 แท่นพิมพ์ Geoman

ที่มา : Thairath, 2561

หนังสือพิมพ์ไทยรัฐดำเนินการโดยบริษัท วัชรพล จำกัด ผลิตหนังสือพิมพ์ออกจำหน่ายวันละ 1,000,000 ฉบับ ในวันปกติ และ 1,200,000 ในวันที่ออกสลากกินแบ่งรัฐบาล

การพิมพ์ครั้งแรกนั้น เป็นการเรียงพิมพ์ด้วยตัวตะกั่วแม่พิมพ์พื้นนูน ใช้เครื่องพิมพ์ระบบ “เลตเตอร์เพรส” เรียกว่า “แท่นนอน” แบบใช้หวี หรือ “นั้บแกระ” ใช้กระดาษเป็นแผ่นป้อนเข้าเครื่องด้วยมือ และต่อมาเปลี่ยนมาใช้เครื่องพิมพ์ระบบ “โรตารี” ใช้แม่พิมพ์พื้นนูนเหมือนกัน แต่ใช้ตะกั่วหลอม และใช้กระดาษเป็นม้วน จากนั้นจึงใช้เครื่องพิมพ์ระบบ “เวปออฟเซท” เป็นระบบพื้นเรียบ ใช้แม่พิมพ์เป็นแผ่นอลูมิเนียมผสมโลหะเคลือบน้ำยาไวแสง เรียกว่า “เพลท”

ปัจจุบันใช้เครื่องพิมพ์รุ่น “จีโอแมน” ผลิตโดย บริษัท แมนโรแลนด์ ประเทศเยอรมนี มูลค่ากว่า 2,000 ล้านบาท ได้ติดตั้งอยู่ในอาคารซึ่งสร้างเป็นการพิเศษโดยเฉพาะสำหรับเครื่องพิมพ์ขนาดใหญ่และมีประสิทธิภาพนี้ เครื่องพิมพ์จะทำงานร่วมกับเครื่องต่อกระดาษอัตโนมัติรุ่น “ดีเอ็มอี/เอส 45” ผลิตโดย บริษัท เอ็มอีจี จากประเทศฝรั่งเศส จำนวน 36 ยูนิต โดย 1 เครื่องพิมพ์จะใช้เครื่องต่อกระดาษ จำนวน 6 ยูนิต ด้วยกัน

กระบวนการผลิตหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เริ่มจากนำกระดาษม้วนป้อนเข้าสู่เครื่องต่อกระดาษเข้าป้อนพิมพ์ โดยมีระบบคอมพิวเตอร์ “พีคอม” คอยควบคุมการปรับสี และความคมชัด เป็นต้น เมื่อเดินเครื่องพิมพ์พร้อมกัน 6 เครื่อง สามารถพิมพ์หนังสือพิมพ์ได้ชั่วโมงละ 360,000 ฉบับ หรือวินาทีละ 100 ฉบับ

จากนั้นหนังสือพิมพ์ที่ออกเป็นฉบับแล้ว จะไหลผ่านสายพานลำเลียงหนังสือพิมพ์ผลิตโดยบริษัท เฟอร์แรก ประเทศสวีเดนแลนด์ ทำหน้าที่รับช่วงนำหนังสือพิมพ์จากเครื่องพิมพ์ไปสู่เครื่องนับจำนวน และเครื่องมัด โดยเครื่องนับจำนวนนี้จะปฏิบัติตามคำสั่งที่ถูกป้อนไว้ในคอมพิวเตอร์ ควบคุมปริมาณตามข้อมูลความต้องการหนังสือพิมพ์ ของผู้แทนจำหน่ายหนังสือพิมพ์ทั่วประเทศ ขนาดเดียวกันคอมพิวเตอร์อีกชุดหนึ่งจะพิมพ์แผ่นปะ “หน้าห่อ” โดยมีชื่อผู้แทนจำหน่าย จำนวนฉบับ และบาร์โค้ด ออกมาพร้อมกัน

ห่อหนังสือพิมพ์ไทยรัฐจะถูกส่งมาตามรางลำเลียงลงสู่ด้านหน้าอาคาร โดยมีคอมพิวเตอร์อ่านบาร์โค้ดบน “หน้าห่อ” และสั่งการ ไปยังเครื่องแยกห่อ เพื่อจำแนกห่อหนังสือพิมพ์ เตรียมจัดส่งไปสู่ผู้อ่านทั่วประเทศ ทั้งทางรถยนต์ และเครื่องบิน โดยแบ่งออกเป็นสายเหนือ สายอีสาน สายใต้ สายตะวันออก และสายกรุงเทพมหานคร

ในแต่ละวันหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ จำหน่ายแยกเป็น 2 กรอบ คือ กรอบแรก และกรอบหลัง ซึ่งเป็นไปตามระบบสากล เพื่อให้เสนอข่าวที่ใหม่ และสดที่สุด ผู้อ่านในแต่ละภาคจะได้อ่านหนังสือใกล้ตัวมากที่สุด หนังสือพิมพ์ทั้ง 2 กรอบ ที่ถูกจัดส่งไปจำหน่ายตามภูมิภาคต่าง ๆ จะนำเสนอข่าวภาพ และเนื้อหาตามกลุ่มเป้าหมาย โดยแต่ละกรอบจะมีเครื่องหมายเป็นรูป “ดาว” กำกับด้านขวาของปกหน้าแสดงเขตการจำหน่าย

ซึ่งหนังสือพิมพ์ 1 ฉบับ (มีจำนวน 40 หน้า) ใช้กระดาษยาวประมาณ 5.46 เมตร และมีน้ำหนักประมาณ 210 กรัม

2.5.2 บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด

บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายโฆษณาลงสิ่งพิมพ์ (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 23 คน ในการบริหารงานแบ่งเป็นทั้งหมด 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบัญชีการเงิน และฝ่ายขาย

2.5.3 บริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด (ไทยรัฐทีวี)

บริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด (Triple V Broadcast Co.,Ltd.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 เป็นบริษัทในเครือ บริษัท วัชรพล จำกัด (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) บริหารงานโดย วัชร วัชรพล ประธานเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ และฝ่ายบริหารงานอีก 2 ท่าน คือ

1. จิตสุภา วัชรพล เจ้าหน้าที่บริหารสายงานกลยุทธ์และการตลาด และเจ้าหน้าที่บริหารสายงานปฏิบัติการ

2. ธนา ทูมมานนท์ เจ้าหน้าที่บริหารสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม

บริษัทฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับธุรกิจโทรทัศน์ ช่องไทยรัฐทีวี ประเภทช่อง HD หมายเลข 32 ผ่านระบบดิจิตอลทีวี และระบบดาวเทียม ไทยรัฐทีวี ต้องการเป็นผู้นำทางความคิดของสังคมไทย และเพิ่มช่องทางการนำเสนอข่าวสารให้ผู้บริโภคครบทุกช่องทาง จากเดิม หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ สู่ออนไลน์ และก้าวสู่ยุคของช่องไทยรัฐทีวี

โดยไทยรัฐทีวีต้องการตีแผ่เรื่องราวข่าวสารสู่สังคมทุกหมู่เหล่าและทั่วถึง แบบมีคุณภาพ แม่นยำ ฉับไว ด้วยรูปแบบแนวทางการนำเสนอข่าว-รายการในคอนเซ็ปต์ “คิดต่าง อย่างเข้าใจ”

คิดต่าง : เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นทางเลือกใหม่

อย่างเข้าใจ : ความต้องการที่หลากหลายของคนดู

ปัจจุบันบริษัทมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีชื่อเสียงที่รู้จักกันทั่วไปคือ “ช่องไทยรัฐทีวี หมายเลข 32HD” ในการบริหารแบ่งเป็น 3 สายงานหลัก ดังนี้

1. สายงานกลยุทธ์และการตลาด

ผู้ดูแล : จิตสุภา วัชรพล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานกลยุทธ์และการตลาด (Chief Strategy and Marketing Officer)

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายรายการ (Broadcast Programming)
- ฝ่ายขาย (Sales)
- ฝ่ายการตลาด (Marketing)
- ฝ่ายมาร์เก็ตติ้ง สปอนเซอร์ชิป (Marketing Sponsorship)

2. สายงานปฏิบัติการ

ผู้ดูแล : จิตสุภา วัชรพล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานปฏิบัติการ (Chief Operating Officer)

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายบรรณาธิการ โทรทัศน์ (Editorial)
- ฝ่ายสร้างสรรค์และออกแบบ (Visual Design)
- ฝ่ายศูนย์ข้อมูลโทรทัศน์ และออนไลน์ (TV&Online Data Center)

3. สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม

ผู้ดูแล : ธนา ทูมมานนท์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม (Chief Technology Officer)

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายวิศวกรรมออกอากาศ (Broadcast Engineering)
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศระบบออกอากาศ (IT Broadcast)

4. สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ หน่วยงานที่ขึ้นตรงกับ วัชร วัชรพล

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resource)
- ฝ่ายออกอากาศ (Broadcast)
- ฝ่ายกีฬา (Sport)
- ฝ่ายตรวจสอบเนื้อหา และ โฆษณา (Content and Advertising Censorship)

2.5.4 ประวัติบริษัท เทรนด์ วิจี3 จำกัด (ไทยรัฐออนไลน์)

บริษัท เทรนด์ วิจี3 จำกัด (TREND VG3 Co.,Ltd.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2551 โดยเป็นบริษัทในเครือ บริษัท วัชรพล จำกัด (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) บริษัทฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับธุรกิจ www.thairath.co.th, SMS ไทยรัฐ, ดิจิตอลมีเดีย ให้บริการรับ-ส่งข้อมูลภาพและเสียง บริการ ข่าวในด้านต่าง ๆ ในเชิงธุรกิจพาณิชย์ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่และอินเทอร์เน็ตทั้งในและต่างประเทศ โดยมีแหล่งข่าวจากหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ปัจจุบันบริษัทมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีชื่อเสียงที่รู้จักกันทั่วไปคือ “ไทยรัฐออนไลน์” มุ่งมั่นที่จะเสนองานข่าวที่มีคุณภาพ แม่นยำ และฉับไว รวมถึงการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม แบ่งเป็น

4 สายงานหลัก ดังนี้

1. สายงานกลยุทธ์และการตลาดออนไลน์

ผู้ดูแล : จิตสุภา วัชรพล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานกลยุทธ์และการตลาด

(Chief Strategy and Marketing Officer)

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ (Business Development)
- ฝ่ายขาย (Sales)
- ฝ่ายการตลาด (Marketing)

2. สายงานปฏิบัติการออนไลน์

ผู้ดูแล : ธนา ทูมมานนท์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานปฏิบัติการ (Chief

Operating Officer)

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายบรรณาธิการออนไลน์ (Editorial)
- ฝ่ายสร้างสรรค์และออกแบบ (Visual Design)

3. สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม

ผู้ดูแล : ธนา ทูมมานนท์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

และวิศวกรรม (Chief Technology Officer)

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)
- ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี (Research and Development)

4. สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ หน่วยงานที่ขึ้นตรงกับ วัชร วัชรพล

หน่วยงานได้บังคับบัญชา

- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resource)
- ฝ่ายบัญชี (Accounting)
- ฝ่ายการเงิน (Finance)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

กัลยาณี เสนาสุ (2559) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย” โดยสำรวจผู้ที่เป็นคนไทย อายุ 15 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ความสุขนั้นสามารถสร้างได้หลายวิธี ความสุขสำหรับประชาชนสามารถเกิดขึ้นได้จากนโยบายที่มุ่งเน้นไปในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความผูกพันในครอบครัว คุณภาพที่สูงของชุมชน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ และกนกนภัส ชีวะสาคร (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ สาย 80” โดยสำรวจจากพนักงานฝ่ายการเดินรถที่ปฏิบัติงานอยู่ประจำท่ารถ พนักงานชาย จำนวน 140 คน พนักงานหญิง จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายการเดินรถมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง และปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยสำรวจจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 104 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน จะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ได้ศึกษา “แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน” โดยสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความขี้เกียจของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้เกียจมากกว่าพนักงานที่แรงจูงใจน้อย พบผลเช่นเดียวกันนี้ทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในกลุ่มย่อยขององค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้เกียจมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย พบเช่นเดียวกันนี้ทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในแต่ละองค์กรทั้งองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ ความขี้เกียจกับความขี้เกียจไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ” โดยสำรวจจากบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการประจำสำนักงานประปา 18 สาขา จำนวน 1,941 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สาขา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร การประปา นครหลวงสายงานบริการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม

นันทนา ทองแสน (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี” โดยสำรวจจากพนักงานบริษัทของกลุ่มธุรกิจ ผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,347 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางมากที่สุดคือ ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปริศนา พิมพา (2558) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” โดยสำรวจจากบุคลากรที่ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 555 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านภาวะการทำงานจะมี ระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยด้านคุณภาพของงานจะมีระดับ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ” โดยสำรวจพนักงานบริษัทที่จ ดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ จำนวน 20,596 คนจาก 66 บริษัท ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานคือปัจจัยข้อปฏิบัติทางการ บริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานคือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือปัจจัยทางการ บริหารทรัพยากรมนุษย์

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

อภิรัช จตุพรวาทิ (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์” โดยสำรวจจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 122 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือกสรรหา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม และสัมมนา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานระหว่างพนักงานคุมประพฤติกับอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสิ่งตอบแทน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

อัจฉิมา บำเพ็ญบุญ (2559) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย” โดยสำรวจจากพนักงาน Gen Y จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย คือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นยำน้อยที่สุด คือ ปัจจัยความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

2.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Annabelle Krause (2014) ได้ศึกษา “ความสุข และการทำงาน” ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการคาดการณ์ ความพยายามในการค้นหา งานที่ได้รับอิสระในการทำงาน และนโยบายของรัฐบาล ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Joyette Fabien (2017) ได้ศึกษา “พนักงานที่มีความสุข” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยลักษณะของหัวหน้างาน (Type of Boss) ทศนคติของหัวหน้างาน (Attitude of Supervisors) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Relationships) เงื่อนไขการทำงาน (Work Conditions) ภาระงาน (Workload) ชั่วโมงการทำงาน (Work Hours) ค่าจ้างเงินเดือน (Wages/Salary) และผลประโยชน์ (Benefits) ส่งผลให้พนักงานมีความสุข

Matt Valentine (2017) ได้ศึกษา “15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การมีอิสระ (Freedom) ความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Relationships) กระตุ้นการทำงาน (Stimulating Work) ดูงานให้เหมือนกับดูโทรศัพท์ (Seeing your Work as a Calling) การสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication) ความโปร่งใส (Transparency) ความยืดหยุ่น (Flexibility) การรู้จักบริษัท ซึ่งทำให้แตกต่าง (Knowing your Company Makes a Difference) การทำงานอย่างตั้งใจ (Working Mindfully) โอกาสในการก้าวหน้า (Opportunity for Growth) ความสามารถที่ทำให้แตกต่าง (The Ability to Make a Difference) กล่องความคิดเห็น (A Suggestion Box) วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Company Culture) การให้คำปรึกษา (Mentorship) และความสมดุลในชีวิตทำงาน (Work-Life Balance) ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

Phathara-on Wesarat, Mohmad Yazam Sharif & Abdul Halim Abdul Majid (2015) ได้ศึกษา “กรอบแนวคิดของความสุขในการทำงาน” ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และความสุขในการทำงานนั้น ปัจจัยที่ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน นั่นคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ต่างกัน

Robert Half (2017) ได้ศึกษา “ความสุขในการทำงาน” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ และความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษาในด้าน การกำหนดประชากร การสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป (บริษัท วัชรพล จำกัด, บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด, บริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด และบริษัท เทรนด์ วิจิ3 จำกัด) ที่ผ่านการทดลองงานเสร็จสิ้นแล้ว จำนวนทั้งหมด 2,167 คน

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

บริษัท	จำนวน (คน)
1. บริษัท วัชรพล จำกัด	1,493
2. บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด	23
3. บริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด	496
4. บริษัท เทรนด์ วิจิ3 จำกัด	155
รวม	2,167

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ปที่ผ่านการทดลองงานแล้ว โดยมีรายละเอียดในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) หรือการใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125)

เมื่อ

- n แทน ขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง
- N แทน จำนวนของ ประชากรทั้งหมด ในการศึกษา
- E แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดเท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$\begin{aligned}n &= \frac{2,167}{1 + (2,167)(0.05)^2} \\ &= 337.67 \\ &= 338\end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 338 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 12 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่าง และป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 350 ตัวอย่าง

3.1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Sampling) ในขั้นตอนแรกนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งจะแบ่งได้ 4 ชั้นภูมิตามบริษัท ได้แก่ บริษัท วัชรพล จำกัด บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด บริษัท ทริปเปิ้ล วิบรอดคาสท์ จำกัด และบริษัท เทรนส์ วิจิ3 จำกัด ขั้นตอนที่สอง คือ การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากแต่ละชั้นภูมิ (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

3.2 เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ใช้เป็นแบบสอบถาม ในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามจะเกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงาน ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็น แบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบ อันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval Scale) ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับในการวัด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Best & Khan, 1993, p. 247) ซึ่งมี การกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวัดข้อมูลแบบ อันตรภาค หรือมาตราช่วง (Interval Scale) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านส่วนบุคคล และ ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับในการวัด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Best & Khan, 1993, p. 247) ซึ่งมี การกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และรายงานผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร ที่ศึกษา

1.2 ศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่อง การสร้างแบบสอบถาม

1.3 สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยเอกสาร งานค้นคว้าเอกสาร และวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามและจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม พร้อมทั้งสร้างคำถามให้ ตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 แบบสอบถามที่สร้างเสร็จ นำมาเก็บข้อมูลจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบ หาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้วิธี Combach's Alpha ได้ค่าความน่าเชื่อถือมากกว่า 0.75 ในทุกข้อคำถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษา จะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บข้อมูลให้กับทางผู้อำนวยการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่ผ่านการทดลอง งานเสร็จสิ้นแล้ว ทั้ง 4 บริษัท ได้แก่ บริษัท วัชรพล จำกัด บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง บริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด และบริษัท เทรนส์ วิจิ3 จำกัด โดยผู้ศึกษาจะทำการเข้าไป เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน มาใช้ในการเกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ยเพื่อกำหนดระดับความสำคัญ จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

4.21 - 5.00 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.41 - 4.20 ระดับความคิดเห็นมาก

2.61 - 3.40 ระดับความคิดเห็นปานกลาง

1.81 - 2.60 ระดับความคิดเห็นน้อย

1.00 - 1.80 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

1. ใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

สถิติเชิงอนุมาน

1. ใช้ Independent Samples (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

2. ใช้ One-Way ANOVA (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

3. ใช้ Multiple Regression Analysis เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยในส่วนของกาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	172	49.1
หญิง	178	50.9
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 และเพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	0.9
20 - 30 ปี	119	34.0
31 - 40 ปี	113	32.3
41 - 50 ปี	75	21.4
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	40	11.4
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	238	68.0
สมรส	112	32.0
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	27.4
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	223	63.7
ปริญญาโท	31	8.9
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001 - 20,000 บาท	139	39.7
20,001 - 30,000 บาท	151	43.1
30,001 - 40,000 บาท	30	8.6
40,001 - 50,000 บาท	14	4.0
มากกว่า 50,000 บาท	16	4.6
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 รายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และรายได้ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	62	17.7
มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	62	17.7
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	94	26.9
มากกว่า 6 ปี - 9 ปี	36	10.3
มากกว่า 9 ปี - 12 ปี	12	3.4
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	84	24.0
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่อายุงานมากกว่า 3 ปี - 6 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 อายุงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อายุงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 อายุงานมากกว่า 6 ปี - 9 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และอายุงานมากกว่า 9 ปี - 12 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามสังกัดบริษัท

บริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วัชรพล (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ)	157	44.9
ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง	12	3.4
ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ (ไทยรัฐทีวี)	71	20.3
เทรนต์ วิจี3 (ไทยรัฐออนไลน์)	110	31.4
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่สังกัดบริษัท วัชรพล จำกัด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 สังกัดบริษัท เทรนต์ วิจี3 จำกัด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 สังกัดบริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และสังกัดบริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	285	81.4
หัวหน้าส่วนงาน/พนักงานอาวุโส	38	10.9
ผู้จัดการแผนก	26	7.4
ผู้อำนวยการฝ่าย/รองผู้อำนวยการฝ่าย	1	0.3
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่ตำแหน่ง พนักงาน จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน/พนักงานอาวุโส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตำแหน่งผู้จัดการแผนก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย/รองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบาย และการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความเข้าใจถึงนโยบายของบริษัท	3.86	0.713	มาก	3
2. บริษัทมีการแบ่งสายงานอย่างเหมาะสมกับธุรกิจ	3.75	0.811	มาก	1
3. นโยบายที่บริษัทได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	3.76	0.714	มาก	2
ภาพรวม	3.79	0.652	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.79

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า บริษัทมีการแบ่งสายงานอย่างเหมาะสมกับธุรกิจ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.811 รองลงมาคือ นโยบายที่บริษัทได้กำหนดไว้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.714 และท่านมีความเข้าใจถึงนโยบายของบริษัท มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ	4.25	0.758	มากที่สุด	1
2. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	4.32	0.734	มากที่สุด	2
3. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	4.66	0.504	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.41	0.571	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.41

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.758 รองลงมาคือ ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734 และท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.504

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.27	0.656	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.17	0.668	มาก	2
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.15	0.646	มาก	3
ภาพรวม	4.19	0.567	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.19

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.668 และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.618	มาก	1
2. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	4.09	0.632	มาก	2
3. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ	3.98	0.559	มาก	3
ภาพรวม	4.09	0.496	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.09

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 รองลงมาคือ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 และท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.628	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.04	0.600	มาก	3
3. หัวหน้างานให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของท่าน	4.09	0.651	มาก	1
ภาพรวม	4.07	0.539	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.07

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า หัวหน้างานให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.651 รองลงมาคือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.628 และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.600

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน

ด้านกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน	3.41	0.847	มาก	2
2. สวัสดิการของบริษัทตรงตามความต้องการของท่าน	3.37	0.891	ปานกลาง	3
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.15	0.713	มาก	1
ภาพรวม	3.64	0.692	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.64

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713 รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.847 และสวัสดิการของบริษัท ตรงตามความต้องการของท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.891

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัทได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของท่านได้เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงาน	3.97	0.901	มาก	3
2. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.08	0.735	มาก	1
3. มีสถานที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.01	0.766	มาก	2
ภาพรวม	4.02	0.718	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.735 รองลงมาคือ มีสถานที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.766 และบริษัทได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของท่านได้เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.901

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ

ด้านปริมาณ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.10	0.477	มาก	2
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.27	0.620	มากที่สุด	1
3. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.09	0.567	มาก	3
ภาพรวม	4.15	0.484	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.15

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.477 และท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.567

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ

ด้านคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	4.05	0.549	มาก	2
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.11	0.648	มาก	1
3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	3.99	0.647	มาก	3
ภาพรวม	4.05	0.509	มาก	-

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.05

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 รองลงมาคือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.549 และท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นมีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.30	0.832	มากที่สุด	1
2. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.12	0.594	มาก	2
3. ท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น	4.08	0.637	มาก	3
ภาพรวม	4.17	0.557	มาก	-

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.832 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.594 และท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

1. เพศที่ต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา
โดยจำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.(2-tailed)
ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ	ชาย	172	4.14	0.47	-0.378	0.706
	หญิง	178	4.16	0.50		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	ชาย	172	4.08	0.46	1.046	0.296
	หญิง	178	4.02	0.55		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	ชาย	172	4.20	0.50	1.091	0.276
	หญิง	178	4.13	0.60		
ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	172	4.14	0.42	0.690	0.491
โดยภาพรวม	หญิง	178	4.11	0.50		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธี Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม ในด้านเพศที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

2. อายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ
ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับอายุต่าง ๆ

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.33	0.58	0.928	0.448
	20-30 ปี	119	4.20	0.52		
	31-40 ปี	113	4.16	0.47		
	41-50 ปี	75	4.11	0.52		
	50 ปีขึ้นไป	40	4.06	0.28		
รวม		350	4.15	0.48		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.33	0.33	1.150	0.333
	20-30 ปี	119	4.10	0.41		
	31-40 ปี	113	4.01	0.48		
	41-50 ปี	75	4.07	0.71		
	50 ปีขึ้นไป	40	3.94	0.41		
รวม		350	4.05	0.51		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.55	0.51	2.334	0.055
	20-30 ปี	119	4.25	0.53		
	31-40 ปี	113	4.05	0.57		
	41-50 ปี	75	4.20	0.66		
	50 ปีขึ้นไป	40	4.16	0.23		
รวม		350	4.17	0.56		
ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม	ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.41	0.45	1.312	0.265
	20-30 ปี	119	4.18	0.41		
	31-40 ปี	113	4.07	0.46		
	41-50 ปี	75	4.13	0.60		
	50 ปีขึ้นไป	40	4.05	0.23		
รวม		350	4.12	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ f-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ในด้านอายุที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบ ประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

3. สถานภาพที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา โดยจำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการทำงาน	สถานภาพ	n	\bar{X}	SD	t	Sig. (2-tailed)
ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ	โสด	238	4.14	0.52	-0.708	0.480
	สมรส	112	4.17	0.39		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	โสด	238	4.03	0.49	-0.903	0.367
	สมรส	112	4.08	0.55		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	โสด	238	4.11	0.58	-2.768	0.006*
	สมรส	112	4.29	0.49		
ประสิทธิภาพการทำงาน	โสด	238	4.09	0.48	-1.721	0.087
โดยภาพรวม	สมรส	112	4.18	0.43		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธี Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมในด้านสถานภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณและด้านคุณภาพไม่พบความแตกต่าง

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับการศึกษาต่าง ๆ

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	4.19	0.39	1.099	0.334
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	223	4.15	0.46		
	ปริญญาโท	31	4.04	0.80		
	รวม	350	4.15	0.48		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	4.14	0.55	3.049	0.049*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	223	4.03	0.46		
	ปริญญาโท	31	3.90	0.63		
	รวม	350	4.05	0.51		

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับการศึกษาต่าง ๆ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	4.36	0.59	11.513	0.000*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	223	4.12	0.50		
	ปริญญาโท	31	3.87	0.65		
	รวม	350	4.17	0.56		
ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	4.23	0.46	5.459	0.005*
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	223	4.10	0.42		
	ปริญญาโท	31	3.94	0.65		
	รวม	350	4.12	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ f-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ และด้านเวลา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณไม่พบความแตกต่าง

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยต้องการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาคู่ใดให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD Test ในตารางที่ 4.22.1

ตารางที่ 4.22.1 การเปรียบเทียบพหุคูณแสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับการศึกษาต่าง ๆ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี / เทียบเท่า	ปริญญาโท
	\bar{X}	4.23	4.10	3.94
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.23	-	-0.13	-0.30
(Sig.)			(0.021*)	(0.002*)
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	4.10		-	0.16
(Sig.)				0.064
ปริญญาโท	3.94			-
(Sig.)				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่มีระดับศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากกว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่มีระดับศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ
ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับรายได้ต่อเดือนต่าง ๆ

ประสิทธิภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ	10,001 - 20,000	139	4.28	0.42	5.312	0.000*
	20,001 - 30,000	151	4.04	0.54		
	30,001 - 40,000	30	4.20	0.42		
	40,001 - 50,000	14	4.00	0.45		
	มากกว่า 50,000	16	4.17	0.30		
รวม		350	4.15	0.48		
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ	10,001 - 20,000	139	4.18	0.42	7.458	0.000*
	20,001 - 30,000	151	3.89	0.59		
	30,001 - 40,000	30	4.21	0.41		
	40,001 - 50,000	14	4.07	0.47		
	มากกว่า 50,000	16	4.08	0.15		
รวม		350	4.05	0.51		
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา	10,001 - 20,000	139	4.43	0.43	16.671	0.000*
	20,001 - 30,000	151	3.93	0.58		
	30,001 - 40,000	30	4.17	0.67		
	40,001 - 50,000	14	4.17	0.17		
	มากกว่า 50,000	16	4.08	0.15		
รวม		350	4.17	0.56		
ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม	10,001 - 20,000	139	4.30	0.36	11.406	0.000*
	20,001 - 30,000	151	3.95	0.52		
	30,001 - 40,000	30	4.19	0.44		
	40,001 - 50,000	14	4.08	0.31		
	มากกว่า 50,000	16	4.11	0.14		
รวม		350	4.12	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ f-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมในด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณด้านคุณภาพ และด้านเวลา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ โดยต้องการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับรายได้ต่อเดือนคู่ใดให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD Test ในตารางที่ 4.23.1

ตารางที่ 4.23.1 การเปรียบเทียบพหุคูณแสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับรายได้ต่าง ๆ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	10,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	มากกว่า
		20,000	30,000	40,000	50,000	50,000
	\bar{X}	4.30	3.95	4.19	4.08	4.11
10,001 - 20,000	4.30	-	0.34	0.10	0.22	0.19
(Sig.)			(0.000*)	0.235	0.076	0.108
20,001 - 30,000	3.95		-	-0.24	-0.13	-0.16
(Sig.)				(0.007*)	0.304	0.172
30,001 - 40,000	4.19			-	0.11	0.08
(Sig.)					0.424	0.548
40,001 - 50,000	4.08				-	-0.03
(Sig.)						0.843
มากกว่า 50,000	4.11					-
(Sig.)						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป ที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 10,001 - 20,000 บาท ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001 - 40,000 บาท จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับอื่น ๆ

6. ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับระยะเวลาการทำงานต่าง ๆ

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุงาน	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	62	4.27	0.56	2.909	0.014*
	มากกว่า 1-3 ปี	62	4.02	0.48		
	มากกว่า 3-6 ปี	94	4.23	0.53		
	มากกว่า 6-9 ปี	36	4.22	0.50		
	มากกว่า 9-12 ปี	12	4.00	0.00		
	มากกว่า 12 ปี	84	4.08	0.35		
รวม		350	4.15	0.48		
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่า 1 ปี	62	4.05	0.43	1.369	0.235
	มากกว่า 1-3 ปี	62	4.14	0.50		
	มากกว่า 3-6 ปี	94	4.09	0.52		
	มากกว่า 6-9 ปี	36	3.92	0.46		
	มากกว่า 9-12 ปี	12	4.14	0.17		
	มากกว่า 12 ปี	84	3.98	0.60		
รวม		350	4.05	0.51		

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับระยะเวลา
การทำงานต่าง ๆ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุงาน	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา	ต่ำกว่า 1 ปี	62	4.25	0.49	1.367	0.236
	มากกว่า 1-3 ปี	62	4.23	0.63		
	มากกว่า 3-6 ปี	94	4.05	0.51		
	มากกว่า 6-9 ปี	36	4.11	0.70		
	มากกว่า 9-12 ปี	12	4.22	0.41		
	มากกว่า 12 ปี	84	4.21	0.53		
รวม		350	4.17	0.55		
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาโดยภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	62	4.19	0.43	0.382	0.861
	มากกว่า 1-3 ปี	62	4.13	0.49		
	มากกว่า 3-6 ปี	94	4.12	0.47		
	มากกว่า 6-9 ปี	36	4.08	0.53		
	มากกว่า 9-12 ปี	12	4.12	0.19		
	มากกว่า 12 ปี	84	4.09	0.46		
รวม		350	4.12	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ f-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ และด้านเวลาไม่พบความแตกต่าง

7. สังกัดบริษัทที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : สังกัดบริษัทที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สังกัดบริษัทที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในสังกัดบริษัทต่าง ๆ

ประสิทธิภาพการทำงาน	สังกัดบริษัท	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ	วัชรพล	157	4.25	0.45	5.961	0.001*
	ที.เอส.อี	12	4.31	0.36		
	ทริปเปิล วี	71	4.12	0.42		
	เทรนค์ วิจิ3	110	4.01	0.54		
รวม		350	4.15	0.48		
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ	วัชรพล	157	4.09	0.51	5.150	0.002*
	ที.เอส.อี	12	4.42	0.51		
	ทริปเปิล วี	71	4.09	0.48		
	เทรนค์ วิจิ3	110	3.92	0.49		
รวม		350	4.05	0.51		
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา	วัชรพล	157	4.29	0.51	10.667	0.000*
	ที.เอส.อี	12	4.47	0.46		
	ทริปเปิล วี	71	4.18	0.51		
	เทรนค์ วิจิ3	110	3.94	0.60		
รวม		350	4.17	0.56		
ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม	วัชรพล	157	4.21	0.44	8.518	0.000*
	ที.เอส.อี	12	4.40	0.41		
	ทริปเปิล วี	71	4.13	0.42		
	เทรนค์ วิจิ3	110	3.96	0.49		
รวม		350	4.12	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ f-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมในด้านสังกัดบริษัทที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามสังกัดบริษัทเป็นรายคู่ โดยต้องการทดสอบความแตกต่างระหว่างสังกัดบริษัทคู่ใด ให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD Test ในตารางที่ 4.25.1

ตารางที่ 4.25.1 การเปรียบเทียบพหุคูณแสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสังกัดบริษัทต่าง ๆ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ

สังกัดบริษัท	วัชรพล	ที.เอส.อี.	ทริปเปิล วี	เทรนด์ วิจิ3
\bar{X}	4.21	4.40	4.13	3.96
วัชรพล	4.21	-	0.08	0.25
(Sig.)		0.167	0.217	(0.000*)
ที.เอส.อี.	4.40	-	0.26	0.44
(Sig.)			0.059	(0.001*)
ทริปเปิล วี	4.13		-	0.17
(Sig.)				(0.011*)
เทรนด์ วิจิ3	3.96			-
(Sig.)				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป ที่สังกัดบริษัท วัชรพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่สังกัด บริษัท ที.เอส.อี. และทริปเปิ้ล วิ บรอดคาสท์จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่สังกัดบริษัทเทรนด์ วิจี3

8. ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับตำแหน่งต่าง ๆ

ประสิทธิภาพการทำงาน	ตำแหน่ง	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ	พนักงาน	285	4.17	0.50	1.749	0.157
	หัวหน้าส่วนงาน	38	3.99	0.41		
	พนักงานอาวุโส					
	ผู้จัดการแผนก					
	ผอ.ฝ่าย/รอง ผอ.					
รวม		350	4.15	0.48		
ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ	พนักงาน	285	4.07	0.54	3.145	0.025*
	หัวหน้าส่วนงาน	38	3.82	0.38		
	พนักงานอาวุโส					
	ผู้จัดการแผนก					
	ผอ.ฝ่าย/รอง ผอ.					
รวม		350	4.05	0.51		

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในระดับตำแหน่งต่าง ๆ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ตำแหน่ง	n	\bar{X}	SD	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	พนักงาน	285	4.18	0.60	0.371	0.774
	หัวหน้าส่วนงาน	38	4.11	0.42		
	พนักงานอาวุโส					
	ผู้จัดการแผนก	26	4.09	0.15		
	ผอ.ฝ่าย/รอง ผอ.	1	4.00	0.00		
รวม		350	4.17	0.56		
ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม	พนักงาน	285	4.14	0.49	1.476	0.221
	หัวหน้าส่วนงาน	38	3.98	0.36		
	พนักงานอาวุโส					
	ผู้จัดการแผนก	26	4.16	0.14		
	ผอ.ฝ่าย/รอง ผอ.	1	4.00	0.00		
รวม		350	4.12	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ f-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมในด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแยกเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ และด้านเวลาไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.27 สรุปสมมติฐานที่แตกต่าง ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล	ด้านปริมาณ	ด้านคุณภาพ	ด้านเวลา	ภาพรวม	
เพศ	-	-	-	-	
อายุ	-	-	-	-	
สถานภาพ	-	-	✓	-	
ระดับการศึกษา	-	✓	✓	✓	
รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓	✓	
ระยะเวลาการทำงาน	✓	-	-	-	
สังกัดบริษัท	✓	✓	✓	✓	
ระดับตำแหน่ง	-	✓	-	-	
สัญลักษณ์ ✓	คือ	แตกต่าง	สัญลักษณ์ -	คือ	ไม่แตกต่าง



สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ
ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ตารางที่ 4.28 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.473	0.179		2.637	0.009*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.029	0.031	0.041	0.947	0.344
ด้านลักษณะงาน	0.199	0.032	0.245	6.232	0.000*
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.043	0.037	0.052	1.152	0.250
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.348	0.039	0.373	8.824	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.328	0.039	0.382	8.358	0.000*
ด้านกำลังใจในการทำงาน	-0.162	0.033	-0.242	-4.986	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.078	0.030	0.122	2.577	0.010*

R = 0.766; R Square = 0.587; Adjust R Square = 0.579; S.E.E. = 0.30038,
Durbin-Watson = 2.044; F = 69.501; Sig. 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.766 ในด้านนโยบาย และการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.041 ในด้านลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.245 ในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.052 ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.373 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.382 ในด้านกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ -0.242 และในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.122

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน และสังกัดบริษัทส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ช่วงระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านรายได้ต่อเดือนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ 10,001 - 20,000 บาท และในด้านสังกัดบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือ บริษัท วัชรพล จำกัด ส่วนในด้านอื่น ๆ ของลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านของตัวแปรความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป คือ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานในด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.473 + 0.199 X_1 + 0.348 X_2 + 0.328 X_3 - 0.162 X_4 + 0.078 X_5$$

เมื่อ

\hat{Y}_1 คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

X_1 คือ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

X_3 คือ ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X_4 คือ ความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน

X_5 คือ ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งวิจัยในเรื่องของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยวิจัยจากพนักงานของบริษัทในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ทั้ง 4 บริษัท เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 350 คน ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน มีช่วงอายุอยู่ที่ 20 - 30 ปี จำนวน 119 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 223 คน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 151 คน ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3 ปี - 6 ปี จำนวน 94 คน อยู่สังกัดบริษัท วัชรพล จำกัด จำนวน 157 คน และมีระดับตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 285 คน

ส่วนที่ 2 สรุปผลระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทมีการแบ่งสายงานอย่างเหมาะสมกับธุรกิจ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ นโยบายที่บริษัทได้กำหนดไว้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และท่านมีความเข้าใจถึงนโยบายของบริษัท มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำมีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้างาน ให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ และสวัสดิการของบริษัทตรงตามความต้องการของท่าน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีสถานที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ และบริษัทได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของท่านได้เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 สรุปผลระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

1. เพศที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวม เพศที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อทดสอบข้อคำถามในด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันใน ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้าเสมอ และในส่วนท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ และด้านเวลาไม่พบความแตกต่างกันในทุกข้อคำถาม

2. อายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวม อายุที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันใน ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ในด้านเวลา และในส่วนท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ไม่พบความแตกต่าง ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลา มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น และในส่วนท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ไม่พบความแตกต่างกันในทุกข้อคำถาม

3. สถานภาพที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวม สถานภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันเมื่อทดสอบข้อคำถามในด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันในท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ และท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ไม่พบความแตกต่าง ในด้านเวลา มีความแตกต่างกันในท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และในส่วนตัวท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ไม่พบความแตกต่างกันในทุกข้อคำถาม

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยภาพรวม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณมีความแตกต่างกันในท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในส่วนตัวท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง ในส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันในผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ในด้านเวลา และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ส่วนตัวท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ไม่พบความแตกต่าง รวมไปถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีความแตกต่างกันในทุกข้อคำถาม

5. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวม รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ มีความแตกต่างกันในท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง และในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ และด้านเวลา มีความแตกต่างกันในทุกข้อคำถาม

6. ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวม ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ มีความแตกต่างกันในท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันในท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ไม่พบความแตกต่าง รวมไปถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา มีความแตกต่างกันในท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น ไม่พบความแตกต่าง

7. สังกัดบริษัทที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวม สังกัดบริษัทที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ มีความแตกต่างกันในทุกข้อคำถาม ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ไม่พบความแตกต่าง รวมไปถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาที่มีความแตกต่างกันในท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น ไม่พบความแตกต่าง

8. ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวม ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ มีความแตกต่างกันในท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการ ปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง และในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ มีความแตกต่างกันในท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และในส่วนของผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ รวมไปถึงประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ไม่พบความแตกต่างกันในทุกข้อคำถาม

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

1. ความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก หรือ H_0 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป แตกต่างกัน

2. ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก หรือ H_0 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป แตกต่างกัน

3. ความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก หรือ H_0 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป แตกต่างกัน

4. ความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก หรือ H_0 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป แตกต่างกัน

5. ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก หรือ H_0 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป แตกต่างกัน

6. ความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก หรือ H_0 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป แตกต่างกัน

7. ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

ผลวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก หรือ H_0 หมายความว่าความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป แตกต่างกัน



5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งวิจัยในเรื่องของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยวิจัยจากพนักงานของบริษัทในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ทั้ง 4 บริษัท เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 350 คน ผู้ศึกษาได้ข้อสรุปที่น่าสนใจหลายประการดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในบางข้อคำถาม ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลามากที่สุดคือ ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน รองลงมาคือปัจจัยด้านสังกัดบริษัท ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544)

2. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า F ในภาพรวมเท่ากับ 20.436 และส่งผลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยมีค่า F เท่ากับ 19.409 รองลงมาคือประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพตามลำดับ

3. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า F ในภาพรวมเท่ากับ 18.881 และส่งผลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยมีค่า F เท่ากับ 18.299 รองลงมาคือประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณตามลำดับ

4. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า F ในภาพรวมเท่ากับ 21.252 และส่งผลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยมีค่า F เท่ากับ 29.007 รองลงมาคือประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาตามลำดับ

5. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า F ในภาพรวมเท่ากับ 42.620 และส่งผลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยมีค่า F เท่ากับ 35.047 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาตามลำดับ

6. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า F ในภาพรวมเท่ากับ 34.665 และส่งผลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยมีค่า F เท่ากับ 33.052 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาตามลำดับ

7. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า F ในภาพรวมเท่ากับ 11.306 และส่งผลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา โดยมีค่า F เท่ากับ 9.969 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ และประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพตามลำดับ

8. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า F ในภาพรวมเท่ากับ 29.305 และส่งผลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา โดยมีค่า F เท่ากับ 24.236 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555)

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ไปประยุกต์ใช้ ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องของรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวมมากที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องอื่น ๆ ดังนั้นบริษัทควรมุ่งเน้น และให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ควรบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่พนักงานแต่ละคนได้รับ และให้เกิดความยุติธรรม อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของปัจจัยความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกด้านต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานเช่นเดียวกัน บริษัทควรให้ความสำคัญในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาในภาพรวมมากที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ รวมถึงการได้รับการเลื่อนระดับ หรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น บริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสายความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของแต่ละตำแหน่งงาน กำหนดเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการพัฒนาพนักงาน และทำการสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ และมีความเข้าใจ เช่น จัดทำโครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน และสร้างแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญต่อไปในอนาคต

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

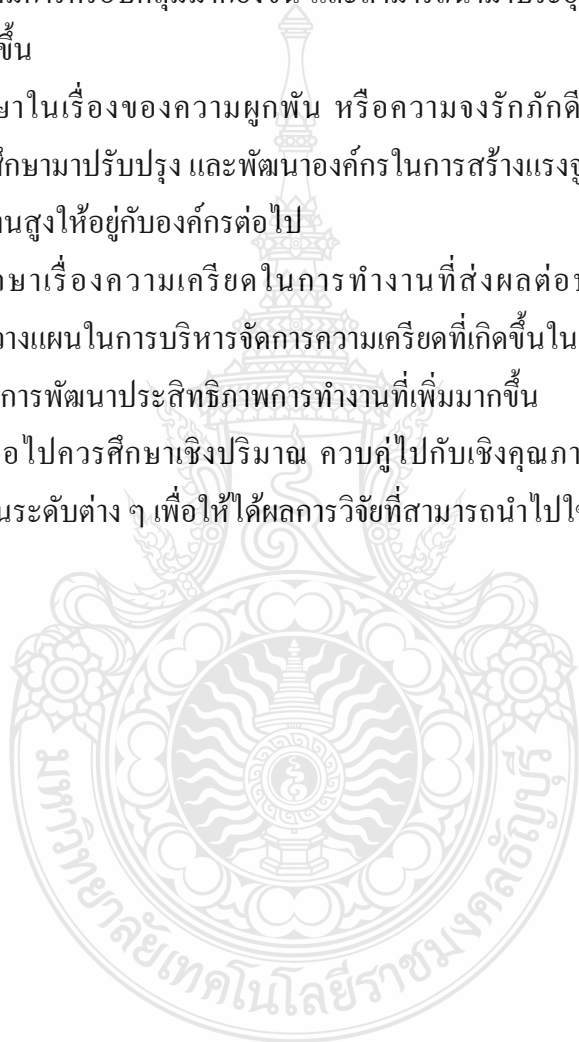
ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ เพื่อให้การศึกษาในครั้งต่อไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และสามารถเกิดประโยชน์ได้มากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน หรือเปลี่ยนตัวแปรตามเป็นปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้การศึกษามีการครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาในเรื่องของความผูกพัน หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้บริษัทได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุง และพัฒนาองค์กรในการสร้างแรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3. ควรศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อบริษัทจะได้มีการวางแผนในการบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

4. ในครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงปริมาณ ควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ โดยการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

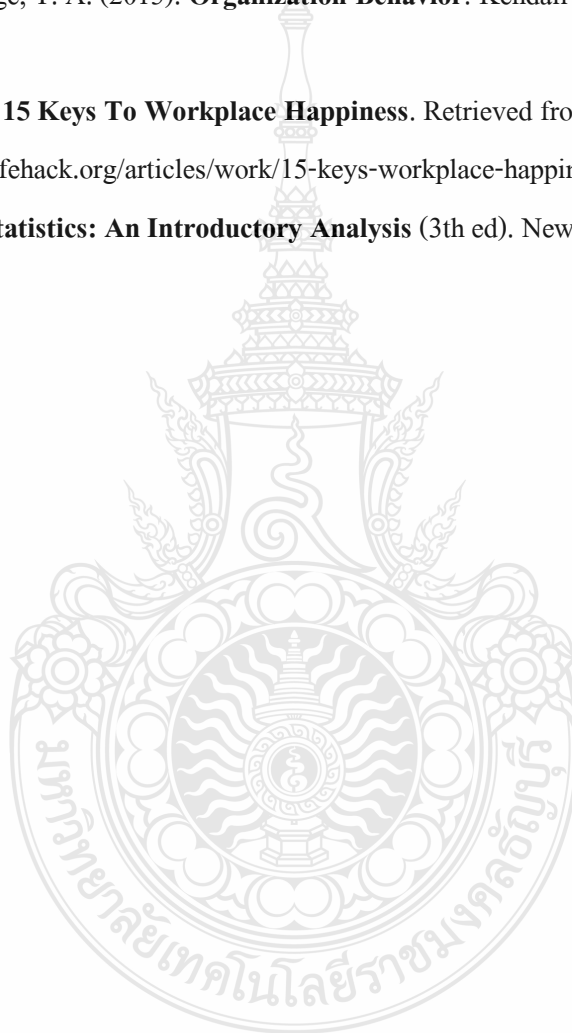
- กัลยาณี เสนาสุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย. สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/17WFgRxM3tJxNHWq4ZnWZUL1EpKD-JMW7/view>
- คัตนางค์ มณีศรี. (2554). ความสุขคืออะไร. สืบค้นจาก <http://www.stjohn.ac.th/University/Guidance/kwam-suk-kua-a-rai.htm>
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จ็อบส์ ดีบี. (2561). 5 วิธีดูแลพนักงาน ก่อนที่ความสุขในการทำงานของเขาจะลดลง. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/cms/employer/>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). Happy Workplace การทำให้คุณเป็นคนที่มีความสุขในที่ทำงาน. สืบค้นจาก <https://libkm.kku.ac.th/kmlib/?p=1679>
- ชินกร, ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. (2559). นิยามของความสุขคืออะไร. สืบค้นจาก <https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>
- ทศพัทธ์ รำพัน. (2551). นิยามของความสุข. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/sippakwa/2008/08/02/entry-1>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2561). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก <http://www.thairath.co.th/corporate/generation1>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2561). กระบวนการผลิต. สืบค้นจาก <http://www.thairath.co.th/corporate>
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทนา ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พวงเพ็ญ ชูณหปราณ. (2549). ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18(ฉบับพิเศษ), 36-45.
- มันนี่ทู โน. (2561). เว็บไซต์หนังสือพิมพ์พิมพ์ไทยรัฐครองแชมป์คนเข้าอ่านมากที่สุด. สืบค้นจาก <https://money2know.com>
- ศูนย์สุขภาพทางจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). ความสุขในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.chulawellness.com/>
- สจิต คำลาเถียง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปีนทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานเชิงสร้างสรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Ayers, R. (2016). **7 Factors That Determine Workplace Happiness Levels**. Retrieved from <http://www.gethppy.com/workplace-happiness/7-factors-determine-workplace-happiness-levels>
- Jayaram, V. (2016). **Factors Which Contribute to Happiness**. Retrieved from <http://www.hinduwebsite.com/selfdevt/mental/factors-which-contribute-to-happiness.asp>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Morgan, J. (2016). **The Top 10 Factors For On-The-Job Employee Happiness**. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2014/12/15/the-top-10-factors-for-on-the-job-employee-happiness/#1967c83c5afa>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). **Organization Behavior**. Kendallville: Global Edition. Pearson.
- Valentine, M. (2016). **15 Keys To Workplace Happiness**. Retrieved from <http://www.lifehack.org/articles/work/15-keys-workplace-happiness.html>
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3th ed). New York: Harper and Row Publication.



ภาคผนวก



เรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงต่าง ๆ ภายในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม ในการตอบให้ครบทุกข้อ และตอบด้วยความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 20 ปี - 30 ปี
<input type="checkbox"/> 31 ปี - 40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 ปี - 50 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หม้าย / หย่าร้าง
------------------------------	-------------------------------	---
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
5. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 50,000 บาท

6. ระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน)

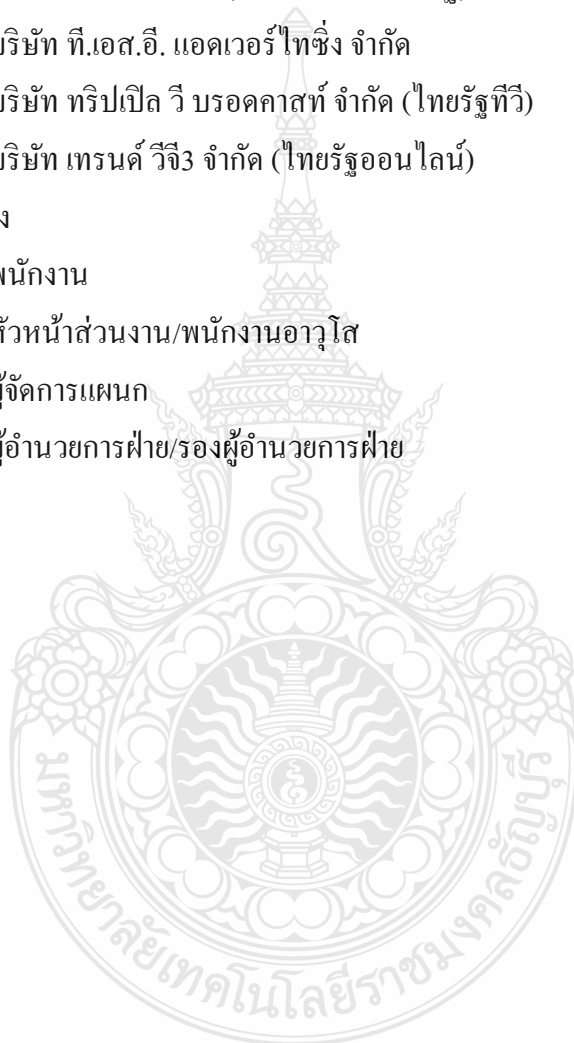
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 1 ปี - 3 ปี |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 3 ปี - 6 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 6 ปี - 9 ปี |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 9 ปี - 12 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 12 ปีขึ้นไป |

7. สังกัดบริษัทที่ท่านปฏิบัติงาน

- บริษัท วัชรพล จำกัด (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ)
- บริษัท ที.เอส.อี. แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด
- บริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด (ไทยรัฐทีวี)
- บริษัท เทรนดี้ วิจิ3 จำกัด (ไทยรัฐออนไลน์)

8. ระดับตำแหน่ง

- พนักงาน
- หัวหน้าส่วนงาน/พนักงานอาวุโส
- ผู้จัดการแผนก
- ผู้อำนวยการฝ่าย/รองผู้อำนวยการฝ่าย



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความสุขในการทำงานของท่านมากที่สุด
ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน					
1.1 ท่านมีความเข้าใจถึงนโยบายของบริษัท					
1.2 บริษัทมีการแบ่งสายงานอย่างเหมาะสมกับธุรกิจ					
1.3 นโยบายที่บริษัทได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
2. ด้านลักษณะงาน					
2.1 ท่านมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ					
2.2 ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ					
2.3 ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ					
3. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน					
3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3.2 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3.3 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4.1 ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4.2 ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
4.3 ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ					
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5.1 ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
5.2 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
5.3 หัวหน้างานให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของท่าน					
6. ด้านกำลังใจในการทำงาน					
6.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน					
6.2 สวัสดิการของบริษัทตรงตามความต้องการของท่าน					
6.3 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
7.1 บริษัทได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของท่านได้เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงาน					
7.2 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
7.3 มีสถานที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความสุขในการทำงานของท่านมากที่สุด
ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านปริมาณ					
1.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
1.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.3 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2. ด้านคุณภาพ					
2.1 ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้					
2.2 ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
2.3 ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
3. ด้านเวลา					
3.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
3.2 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
3.3 ท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน	นางสาวณัฐนันท์ ทาคำ
วัน เดือน ปีเกิด	30 ธันวาคม 2535
ที่อยู่	81/70 หมู่ 6 หมู่บ้านฟ้าปิยมย์ ถนนลำลูกกา ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา ปทุมธานี 12150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2561	ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน	เอชอาร์บิสซิเนสพาร์เนอร์ บริษัท เทรนด์ วิ จี 3 จำกัด (ไทยรัฐออนไลน์)
เบอร์โทรศัพท์	094-565-8762
E-mail Address	ninjazz.natthanan@gmail.com