สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEE IN GLAXOSMITHKLINE (THAILAND) LIMITED

ศิรินธร สายสุนทร

SIRINTHORN SAISOONTHORN

วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-047-020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEE IN GLAXOSMITHKLINE (THAILAND) LIMITED

SIRINTHORN SAISOONTHORN

A THESIS SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2015

KMITL-2015-AMC-M-047-020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN GLAXOSMITHKLINE (THAILAND) LIMITED

นักศึกษา นางสาวศิรินธร สายสุนทร

รหัสประจำตัว 56611043

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ดร.ชัยสิทธิ์	ทองบริสุทธิ์	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.พยัต	วุฒิรงค์	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 3 กรกฎาคม 2558 เวลา 10.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด
นักศึกษา	นางสาวศิรินธร สายสุนทร
รหัสประจำตัว	56611043
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวมรวมข้อมูลจากพนักงานภายในบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ One-way-ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1.ในภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2.พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors Affecting Happiness at Work of Employee in GlaxoSmithKline (Thailand) Limited
Student	Ms.Sirinthorn Saisoonthorn
Student ID.	56611043
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Dr. Chayasit Thongborisut
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The research aims to study 1) the level of workplace happiness of employees at GlaxoSmithKline (Thailand) Limited 2) to compare the level of workplace happiness by personal factors, and 3) to compare the level of workplace happiness of employees by opinion on human resource management. The researcher collected data from 166 employees at GlaxoSmithKline (Thailand) Limited by simple random sampling method. Data were analyzed by statistical program. Statistics included percentage, arithmetic mean, and standard deviation. One-way-ANOVA was used for hypothesis testing. The research findings were summarized as follows:

1. In overall, the level of workplace happiness of employees was high.

2. Employees who had different gender had statistically significant difference in workplace happiness at the level of 0.05. Whereas, employees who had different other personal factors had no difference in workplace happiness.

3. Employees who had different opinion on human resource management in the dimension of compensation and welfare had statistically significant difference in workplace happiness at the level of 0.05. In addition, employees who had different other opinion on human resource management practices had no difference in workplace happiness.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับคำแนะนำ และคำปรึกษาอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ความรู้ ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในบริษัท แกล็กโซ สมิทไคล์น (ประเทศไทย) และช่วยเหลือในส่วนอื่นๆ ของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ มารดา พี่น้อง ตระกูลสายสุนทร รวมถึงเพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM17 โดยเฉพาะ นายพีรวัส สุวรรณประภา และ นายจิตติวัฒน์ ศรีแจ่ม ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือรวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ส่งผลให้การศึกษาการวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร รวมถึงเพื่อนๆพนักงาน บริษัท แกล็กโซ สมิทไคล์น (ประเทศไทย) ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการให้ข้อมูล และการตอบแบบสอบถามงานวิจัยทุกข้ออย่างสมบูรณ์รวมไปถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร และเพื่อนๆพนักงาน บริษัท จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งเพื่อให้งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์รวมไปถึงการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิรินธร สายสุนทร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญตาราง VI

สารบัญภาพ VIII

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย 4

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 5

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 7

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 7

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 10

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 17

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บริษัทแกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด 35

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 36

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย 41

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 41

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 42

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 44

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 45

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....55

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน.....55

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย).....57

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย).....62

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....73

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความ คิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....81

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....94

5.1 สรุปผลการวิจัย.....94

5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....99

5.3 ข้อเสนอแนะ.....105

บรรณานุกรม.....107

ภาคผนวก.....114

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....115

ประวัติผู้เขียน.....125

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.3 สมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....48

3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....53

4.1 จำนวน และร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....56

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงาน...57

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ.....58

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น.....59

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงาน ด้านความความสำเร็จ.....60

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย).....62

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์.....63

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับและลำดับที่ของการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง.....65

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....66

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....68

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพ....69

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลตอบแทนและสวัสดิการ.....70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงาน....72

4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test....73

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธี One – way ANOVA....75

4.16 ค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD....76

4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี t – test....76

4.18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธี One – way ANOVA....78

4.19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One – way ANOVA....79

4.20 ค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคล์น (จำกัด) ที่มีระดับความคิดเห็นต่อรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD....80

4.21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธี One – way ANOVA....81

4.22 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยวิธี One – way ANOVA....83

4.23 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโดยวิธี One – way ANOVA....84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.24 ค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (จำกัด) ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรบและพัฒนาที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....85

4.25 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธี One – way ANOVA.....86

4.26 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวิธี One – way ANOVA.....88

4.27 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยวิธี One – way ANOVA.....89

4.28 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุข จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิธี One – way ANOVA.....90

4.29 ค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น(จำกัด) ที่มีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นการเจริญเติบโตเศรษฐกิจเป็นหลักโดยพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) เป็นสำคัญ แม้ว่าจะส่งผลให้ประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความต้องการทรัพยากรธรรมชาติเป็นจำนวนมากเพื่อการผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด ส่งผลให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติไปเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหามลพิษและมลภาวะในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้น เช่น ปัญหาน้ำเสีย ปัญหามลพิษทางอากาศ และก่อให้เกิดปัญหาการพึ่งพาทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศมากเกินไป ทำให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำของประชากร อันเนื่องมาจากปัญหาความขัดแย้งจากความเหลื่อมล้ำของรายได้และการแย่งชิงทรัพยากรที่เหลืออยู่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545) นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) เป็นต้นมา ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนามาให้ความสำคัญกับ “คน” โดยเน้นเรื่องความสุขที่ยั่งยืนเป็นจุดหมายสุดท้ายของแผนการพัฒนาประเทศ ภายใต้แนวคิด “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” หรือที่เรียกว่า Green and Happiness Society (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549)ในขณะที่ประเทศภูฏานได้ประกาศใช้ปรัชญา “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” (Gross National Happiness: GNH) เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปกครองและพัฒนาประเทศ มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2515 ส่งผลให้ในปัจจุบันเกิดความเคลื่อนไหวในระดับโลกเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือชี้วัดระดับความเจริญของสังคมที่มาจากความสุข (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2548)

ความสุขน่าจะเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้มีความหมายแตกต่างกันไป เพราะคนเป็นปัจเจกที่มีความหลากหลายทั้งทางอารมณ์และความรู้สึกมีวิถีในการเสพหรือสร้างความสุขที่แตกต่างกัน อีกทั้งระดับของความสุขในเรื่องเดียวกันก็ไม่เท่ากัน ความสุขทำให้คนฉลาดขึ้นและยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบสำคัญที่เป็นพลังผลักดันให้คนแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในการทำงานและยังสร้างความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร อีกทั้งยังสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี (แผนงานสุขภาวะองค์การเอกชน. 2552) ในขณะที่การทำงานในองค์กรธุรกิจมีวัตถุประสงค์หลักทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การทำกำไรสูงสุด (Profit Maximization) จึงส่งผลให้รูปแบบในการบริหารงานขององค์กรธุรกิจเป็นการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome) โดยดูที่ความสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นหลักโดยใช้ระบบประเมินและตัวชี้วัด (Indicator) เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2545) ส่งผลให้รูปแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีการสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการวัดประเมินผลงาน มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อกลยุทธ์ นโยบายและวิสัยทัศน์ ให้สามารถชี้วัดออกมาเห็นผลได้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จึงทำให้องค์กรสามารถคัดกรองบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้ชัดเจน ตัวอย่างของเครื่องมือวัดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เช่น ดัชนีชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) หรือการวัดผลการปฏิบัติงานจากขีดความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นแนวทางการวัดผลในระดับพฤติกรรมของบุคคลโดยสามารถเชื่อมโยงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในแต่ละตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใด ๆ ก็ตามล้วนแต่ส่งผลกระทบกับบุคลากรในองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่ต้องเร่งสร้างผลงานของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ภาพรวมที่ส่งผลต่อธุรกิจขององค์กรมากขึ้นทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้สอดคล้องและเกิดผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ส่งผลให้เกิดความกดดันภายในจิตใจและเกิดภาวะความเครียดได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ขาดงานบ่อย ๆ และลาออกในที่สุด (แผนงานสุขภาวะองค์การเอกชน. 2552)

เป้าหมายขององค์การในอนาคตจึงไม่เพียงต้องตอบสนองความต้องการทางกายภาพแก่พนักงานเท่านั้น แต่ต้องตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ จิตใจ และจิตวิญญาณของพนักงานด้วยเนื่องจากพนักงานจะเลือกทำงานกับองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและทำงานเพื่อสังคมมากขึ้น (Barrett Richard, 1995 อ้างถึงใน ไพโรจน์ ภูมิประดิษฐ์. 2546) ทำนองเดียวกับ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2551) ที่ให้ความสำคัญกับ “ทุนแห่งความสุข” เพื่อการทำงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าความสุขเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ปรารถนาให้การทำงานมีความสำคัญมากขึ้น และต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งต้องการให้การทำงานของตนเองมีความสุขอีกด้วย (Avolio and Sosik, 1999; Wrzesniewski et al., 1997 cited in Harter, Schmidt and Keyes. 2002)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข (นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน). 2546; Neil and Richard. 2005; Warr. 2007) พบว่า บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียว แต่พื้นฐานของความสุขยังรวมถึงปัจจัยด้านที่มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจนวิทย์ ยามะรัตน์ (2547) กล่าวว่า การที่บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าจะทำให้เกิดความท้อถอยตามมา และเมื่อนั้นองค์กรภาครัฐอาจจะไม่มีคนดีเหลืออยู่เลย จึงทำให้องค์กรต่างๆหันมาสนใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดย ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากองค์การจะอยู่ได้เมื่อผู้นำมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ องค์การหลายแห่งจึงได้ทุ่มเทงบประมาณเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะอันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545) ที่อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารคุณภาพ แม้ว่าองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างมีคุณภาพย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ เข้ามาร่วมงานได้ หรือไม่สามารถดึงศักยภาพที่เด่นของบุคลากรให้มาสร้างสรรค์ผลงานได้ รวมทั้งต้องสูญเสียงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอีกจำนวนมาก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในองค์การ ส่วน วิลาวรรณ รพีพิศาล (2547) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความซับซ้อน และต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์ด้วยเหตุที่ว่าธรรมชาติของมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีการเคลื่อนไหวและรับรู้ในเรื่องต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่หาขอบเขตอันเป็นข้อยุติได้ยากที่สุด จึงทำให้เกิดปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดในองค์การ ด้าน ภิญโญ สาธร (อ้างถึงใน การุณ สิทธิภูล. 2541) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด เกือบ 50 ปี ของการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ในฐานะบริษัทผู้ค้นคว้าวิจัย ผลิตยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพในการรักษาและป้องกันโรคต่างๆ ได้ตระหนักถึงปัญหาด้านการเข้าถึงยาดีมีคุณภาพ จึงดำเนินนโยบาย "ยาดีเข้าถึงได้ (Access to Medicines)" ซึ่งเป็นนโยบายระดับโลกของจีเอสเค โดยริเริ่มและดำเนินโครงการเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงยาดีมีคุณภาพให้กับคนไทยอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันคุณค่าในสังคมไทยในการเข้าถึงสุขภาพดีและยกระดับคุณภาพชีวิต ตามปณิธานการดำเนินงานของ จีเอสเค คือ มุ่งมั่น สร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของมวลมนุษย์ เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น ถือเป็นบริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมยาที่ทำรายได้ในประเทศไทยอย่างมาก ซึ่งบุคลากรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการกำหนดความสำเร็จให้กับบริษัท ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยภายในประเทศ ผู้วิจัยยังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับกลุ่มอาชีพนี้มาก่อน หากบริษัทมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน ก็จะช่วยให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มการเติบโตทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด หรือ จีเอสเค เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นการเพิ่มพูนผลิตภาพในระยะยาว ก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า และความสำเร็จขององค์การสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

3. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยภายในองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด อ้างอิงจากแนวความคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ David A. De Cenzo and Stephen P. Robbins (1996) ว่าด้วยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า คือ กระบวนการที่ประกอบด้วย การได้มา การพัฒนาการจูงใจ และการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Diener (1984) ที่ได้สรุปว่า การพัฒนามาตรวัดทางด้านสุขภาวะที่ดีทางอารมณ์ ของ Brenner (1975) พบว่า องค์ประกอบของความสุขคือ ความรู้ สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) และผลวิจัยของ Andrews and Withey (1976) พบว่าความสุขประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Judgments) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ดังนั้นปัจจัยใดๆในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจะนำไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอันมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งความสุขของพนักงานต่อไป

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขต ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 350 คน ที่มีสภาพเป็นพนักงานอยู่ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการความก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่

1. ความพึงพอใจ
2. ความกระตือรือร้น
3. ความสำเร็จ

1.5.3 ขอบเขตระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้จะศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษา ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2557

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจ ทำงานโดยไม่รู้สึกเหนื่อยหรือเบื่อหน่ายงาน ภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ และแสดงออกอย่างอิสระภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ความพึงพอใจ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับงานที่ทำ เห็นคุณค่าในงานที่ทำ เกิดความรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกยินดี พึงพอใจในการทำงาน

1.2 ความกระตือรือร้น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

1.3 ความสำเร็จ หมายถึง การที่ได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ดีตามต้องการ และมุ่งหวังไว้ ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากที่ทำ และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ในบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด 7 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

2.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดการณ์ความต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ว่าต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร ระดับใด จำนวนเท่าใด ไว้ล่วงหน้า รวมถึงต้องพัฒนาบุคลากรอย่างไร ด้วยวิธีการใด และจะควบคุมจำนวนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับองค์กรได้อย่างไร เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง กระบวนการแสวงหาและจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถพร้อมทั้งเจตคติที่ดีตรงตามความต้องการให้มาสมัครงานเพื่อจะได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่สมควรหรือเหมาะสมที่สุดให้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร

2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานนั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นในระดับที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่องค์การให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.7 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การดูแลสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของ บุคลากร อันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และโรคที่เกี่ยวเนื่องมาจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และเรียบเรียงจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บริษัทแกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแนวทาง และนโยบายขององค์กรเอกชนทั้งหลาย เพื่อส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง แต่โดยความเป็นจริงการนิยามถึงความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความละเอียดลึกซึ้งและมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล ชุมชน สังคมและบริบทรอบด้านต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงขออธิบายแนวคิดของความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเบื้องต้นดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

"ความสุข" มีความหมายหลายมิติและยังไม่มีคำนิยามใดที่สมบูรณ์แบบและเป็นที่ยอมรับอย่างสากลแท้จริง ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับการนิยามของผู้ศึกษาและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยว่าให้คำนิยามว่าความสุขหมายถึงอะไร

สดใส ขันติวรพงษ์ (2551) กล่าวว่า ความสุข ในความหมายของ Matthieu Ricad ว่า ความสุข หมายถึง ความเบิกบานอย่างลึกซึ้งที่เกิดจากจิตซึ่งมีสุขภาวะดียิ่ง ที่ไม่ใช่แค่ความเพลิดเพลิน ไม่ใช่แค่ความรู้สึกหรืออารมณ์เพียงแค่ชั่วครู่ชั่วยาม แต่เป็นภาวการณ์ดำรงชีวิตที่ดีที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ความสุข ยังเป็นวิธีตีความโลกได้ด้วย เราอาจเปลี่ยนโลกได้ยาก แต่การเปลี่ยนวิธีการมองโลกนั้นเราทำได้ตลอดเวลา

Dupuy (อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล. 2551) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้นแล้วแสดงออกมาในรูปแบบของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคล และแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลเมื่อเข้าใจความหมายของคำว่าความสุขแล้ว ความสุขในการทำงานนั้นจะมีความหมายดังต่อไปนี้ คือ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่เราได้ทำงานที่ชอบและปราศจากแรงกดดันและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงไม่ได้จำกัดแค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขใน การทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง

Greenberg, Baker and Hemningway (2006) ได้ให้คำจำกัดของ องค์กรแห่งความสุขหรือ happy company ว่า องค์กรที่ทุกคนในทุกระดับตำแหน่งสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน และสร้างนัยยะสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่จะสามารถสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น และให้สินค้าหรือบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและนำสิ่งที่ดีสู่ผู้บริโภค

Diego (2005) กล่าวว่า การจะสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ พนักงานจะต้องมีความสุขในการทำงานนั้นก่อนทำให้คนรู้สึกว่ามีความตื่นตัวที่จะรับรู้ความสุขหรือความสนุกสนานในการทำงาน ถ้าคุณเป็นหัวหน้าการที่จะมอบหมายงานให้คน โดยต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีเป้าหมายที่สมดุล ชัดเจนและสามารถไปถึงได้ เป็นเนื้องานที่น่าสนใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวตนของคนทุกคน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) กล่าวว่า คนทำงานเกือบทุกคนมักจะประสบปัญหาในเรื่องของความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ทำงานเป็นลูกจ้างนั้น ความเครียดอาจจะมีสาเหตุมาจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องหรือตัวงานที่รับผิดชอบ แน่นอนว่าถ้าเรายังไม่สามารถเลือกทำในงานที่เราชอบหรือที่เรารักได้ ความเครียดย่อมเกิดขึ้นเป็นธรรมดาเพราะสาเหตุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนหนึ่งเกิดจากที่เราไม่ได้ทุ่มเทใจให้กับงาน 100 เปอร์เซ็นต์ ถึงแม้เราจะไม่สามารถป้องกันปัญหาจากการทำงานได้แต่เราก็สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดความเครียดได้หรือไม่ ก็สามารถเปลี่ยนความเครียดให้เป็นความสุขได้หรือการเปลี่ยนความเครียดให้เป็นบทเรียนหรือข้อคิดได้ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ

1. การได้ทำงานที่เรารัก โดยการที่เราได้ทำงานที่เรารักหรือเราชอบ จะช่วยลดระดับของความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ส่วนหนึ่ง เพราะอย่างน้อยเราก็จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ โอกาสผิดพลาดก็จะมีน้อยลง

2. วิธีจัดการกับปัญหาในการทำงานนอกเหนือจากได้ทำงานที่เรารักแล้ว ปัจจัยที่สำคัญคือการมีวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ถึงแม้เราจะได้ทำงานที่เรารักก็ตามแต่ปัญหาอุปสรรคก็ย่อมเกิดขึ้นเสมอ ถึงแม้จะมีไม่มากเท่ากับการทำงานที่เราไม่รักก็ตาม ดังนั้นคนที่จะทำงานอย่างมีความสุขจะต้องสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "อุปสรรคทางใจ" ของตัวเองให้ได้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในชีวิตของการทำงาน

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2550) กล่าวว่า ผู้คนโดยทั่วไปใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในการทำงาน หลายคนต้องกล้ำกลืนฝืนทนกับความเบื่อหน่ายและรู้สึกแปลกแยกกับการทำงานที่ตนไม่เห็นคุณค่าหลาย ๆ คนต้องกัดฟันทำงานเพราะกลัวตกงานทั้งที่เกลียดและเบื่องานที่ทำอยู่อย่างมาก งานจึงกลายเป็นเรื่องที่น่าเหนื่อยหน่ายที่ผู้คนต้องทำแบบซังกะตายไปวัน ๆ อย่างไรก็ตามมีคำถามอีกมากมายเกี่ยวกับการทำงาน จะมีวิธีใดที่ทำให้คนทำงานสามารถฟันฝ่ากับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดในอนาคตอันใกล้นี้ได้อย่างไร คนทำงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม หากเกิดการทำงานที่มีความสุขสามารถไปขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีแนวคิดที่จะมุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมีหน่วยงานทุกภาคส่วนในสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการนำพาและมีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ คือ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน โดยการส่งเสริมของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้าง

Warr (2007) แบ่งความสุขเป็น 3 ระดับ ระดับแรกคือ ระดับทั่วไป คือ ความรู้สึกทางบวกทั้งหมดในชีวิตของบุคคลโดยรวม หรือความกังวลใจหรือความหดหู่ที่เกิดขึ้น ระดับที่สอง คือ ระดับกรอบเฉพาะของชีวิต (ระดับบุคคล) หมายถึง ระดับที่บุคคลตั้งเป้าหมายต่อชีวิตในด้านต่างๆ ได้แก่ งานซึ่งครอบคลุมความรู้สึกต่อการทำงาน ครอบครัวและเวลาว่าง ส่วนระดับที่สาม คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มุมมองที่เฉพาะเจาะจง เช่น ความพึงพอใจของบุคคลต่อการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจต่อหัวหน้างานเป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นักวิชาการต่างๆ ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขอย่างหลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ความสุขประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจกับกรอบเฉพาะของชีวิต เช่น งาน ครอบครัว สุขภาพ เวลาว่าง การเงินตัวเอง และกลุ่มบุคคล รวมถึงการมีอารมณ์ทางบวกสูง และมีอารมณ์ทางลบต่ำการประเมินความสุขจากการศึกษาการประเมินความสุข พบว่า นักวิชาการได้สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความสุขจากองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมอง

2.1.2 การประเมินความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาการประเมินความสุขในการทำงาน พบว่า นักวิชาการได้สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมองผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

Spector (2006) ได้พัฒนาแบบวัดความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เรียกว่า "Job-related Affective Well-being (JAWS)" ซึ่งข้อคำถามสามารถสะท้อนให้เห็นทั้งอารมณ์ทางลบ และอารมณ์ทางบวกโดยรวม มิติของอารมณ์แบ่งออกเป็นความชื่นชอบ (Pleasurableness) และแรงกดดัน (Arousal) คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคย แทบจะไม่ บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย และบ่อยมากหรือเสมอ มีทั้งข้อคำถามทางบวกและทางลบ มีทั้งฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 30 ข้อ และฉบับสั้นจำนวน 20 ข้อแบบวัดนี้ออกแบบให้สามารถประเมินปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ในแต่ละข้อคำถามจะเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ และถามความถี่ของประสบการณ์ในการทำงานตลอดระยะเวลา 30 วันที่ผ่านมา แบบวัดนี้ได้มีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายในโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาจากการศึกษา 3 แห่ง (Bruk-Lee and Spector, Bruursema, Fox, Goh, Spector, Inpress; and 2003; Van Katwyk et al., 2000) โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของแบบวัดทั้งฉบับของฉบับสมบูรณ์เท่ากับ .95 และด้านอารมณ์ทางลบเท่ากับ .92 ส่วนด้านอารมณ์ทางบวกเท่ากับ .94 ตัวอย่างข้อคำถามได้แก่ งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีชีวิตชีวา หรือ งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีแบบวัดที่เรียกว่า "Job-related Affective Well-being (JAWS)" ของ Spector (2006) ที่เป็นแบบวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากแบบวัดความสุขในการทำงานได้สร้างขึ้นจากนิยามที่มีความแตกต่างกันไปของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งในท้ายที่สุดก็เพื่อที่จะหาจุดเด่นจุดด้อยของนิยามและการพัฒนาแบบวัดนั้นๆ ให้มีความก้าวหน้าต่อไป

2.1.3 การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

การที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้นั้น องค์การควรจะตระหนักถึงการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งสามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ ดังนี้

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2551) ได้อธิบายถึง ทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ กล่าวคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วยทุนแห่งความสุขเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลชอบงานที่ทำ และรักอาชีพที่ทำอยู่ ต้องรู้ว่างานที่ทำ มีเป้าหมายอย่างไรและเป้าหมายเหล่านี้สอดคล้องกับค่านิยมของตัวเองหรือไม่ มีความสามารถหรือศักยภาพที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จในระยะยาวหรือไม่ งานที่ทำเป็นที่ยอมรับหรือสร้างศรัทธาจากผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ มีความหมายต่อผู้อื่นและสังคม และได้ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือไม่บรรยากาศในการทำงานอำนวยให้เราได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือไม่ รวมทั้งสามารถต่อยอดหรือสร้างมูลค่าเพิ่มในงานนั้นหรือไม่ งานที่ทำนั้น เป็นงานที่เน้นการเรียนรู้และการหาความรู้เพิ่มเติมหรือไม่ งานที่ทำนั้น ท้าทายศักยภาพของเราหรือไม่ มีแรงจูงใจจากองค์กร และเพื่อนร่วมงานทำงานเป็นทีมหรือไม่ และเป็นอย่างไร นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าร่างกายไม่แข็งแรงและจิตใจไม่นิ่ง ก็จะทำงานอย่างมีความสุขไม่ได้ ส่วนวิธีการที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับตนเองได้มากที่สุด คือ ต้องรักและภูมิใจในงานที่ทำ รู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่น และมองโลกในแง่บวก สำหรับการสร้างทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องเริ่มจากผู้นำและผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญ เข้าใจมีภาวะผู้นำและเป็นผู้นำในการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร รวมทั้งการวางระบบการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันปลูกฝังจิตสำนึกมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

กรมสุขภาพจิต (2546) อธิบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดสุขภาวะที่ดี ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การพัฒนาทักษะการทำงาน หมายถึง ความรู้และความเชี่ยวชาญ มีความรู้ในงานอย่างลึกซึ้งความเชี่ยวชาญเกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การมอบหมายให้ทำงาน มีการศึกษาค้นคว้าทำความเข้าใจ ฝึกแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน สะสมประสบการณ์ เกิดความชำนาญ และรับงานใหม่เป็นวงจรเรื่อยไป เนื่องจากสาเหตุที่คนไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดจากการทำงานที่ไม่ถนัด งานยากไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่ดี ถูกตำหนิบ่อยครั้ง จนหมดกำลังใจในการทำงาน (สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

2. การพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ได้แก่ การมีทักษะการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการมีทักษะการตัดสินใจนั้นจะเป็นกระบวนการทางปัญญาการตัดสินใจได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับ ทักษะในการแก้ปัญหาโดยไม่ใช้อารมณ์ว่วาม เริ่มด้วยหาสาเหตุว่าเกิดจากอะไร จากระบบงาน เพื่อนร่วมงาน หรือตัวเอง ซึ่งการแก้ปัญหาที่ตัวเองก่อนเป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายที่สุด ส่วนมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความประนีประนอม ไม่คาดหวังในตัวบุคคลมากเกินไป ทำให้สามารถยอมรับและเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ไม่ยึดมั่นในตัวเองจนเกินไป ซึ่งจะทำได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ สติปัญญา ความสนใจ ความตั้งใจ ภาวะอารมณ์ ทัศนคติ อายุ และประสบการณ์ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เนื่องจากอารมณ์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แต่ในบางครั้งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นไม่สามารถแยกได้ชัดเจนว่าเกิดจากอารมณ์ใด ผู้ที่มีความไวต่อการรับรู้อารมณ์ของตนเอง จะทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ จึงเป็นทักษะการดำเนินชีวิตที่สำคัญอย่างหนึ่ง

3. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผลผลิต ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งกานดา จันทร์แย้ม (2546) กล่าวว่า ในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน สภาพแวดล้อมพื้นฐานที่พนักงานต้องสัมผัสก็แตกต่างกันด้วย แต่ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ลักษณะการจ้างงานหรือ สถานที่ทำงาน

4. การผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธี ได้แก่ การออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ ฟังเพลง ดูโทรทัศน์ ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ซึ่งควรเลือกกิจกรรมที่ตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่ทำประจำเพื่อลดความจำเจ รวมทั้งการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากสังเกตอารมณ์ที่เกิดขึ้น ก่อนที่จะแสดงออกเป็นพฤติกรรม และพยายามหักห้ามใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง มีกำลังใจ และสนุกกับการทำงานยิ่งขึ้น การบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม และสามารถจัดลำดับความสำคัญ การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี และคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ การปรับเปลี่ยนความคิด และใช้ความคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในแง่ดี การบริหารจิตเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง และการรู้จักยืนหยัดสิทธิของตนเพื่อไม่ให้ตนเองเดือดร้อนหรือฝืนใจทำ

5. การมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน เป้าหมายในการทำงานมีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวเป้าหมายระยะสั้นได้แก่ การกำหนดเวลาในการทำงาน ว่าควรจะได้กี่ชิ้น จะเสร็จเมื่อใด และพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อสามารถทำได้ตามที่วางไว้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ส่วนเป้าหมายในระยะยาว คือการมองอนาคตว่าอีก 5 หรือ 10 ปีข้างหน้าจะทำงานในตำแหน่งใด ยังทำงานที่เดิมหรือไม่ ถ้าคิดจะเปลี่ยนงาน เป็นงานอะไร ตนมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการแล้วหรือยัง และจะพัฒนาตัวเองอย่างไรต่อไป โดยต้องเป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายขึ้นเป็นลำดับ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพที่สูงขึ้นเป้าหมายที่ดีต้องแน่นอนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ ประเมินได้ ไม่ใช่การบอกว่าจะทำให้ดีที่สุด การที่รู้ว่าตนเองมีอนาคตที่ดีในวันหน้าจะช่วยให้พนักงานสามารถอดทน ฟันฝ่าอุปสรรคในปัจจุบัน และทำให้รู้สึกสนุกกับการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

2.1.4 การวัดความสุข

ความสุขมีสูตรในการวัดดังนี้ Happiness = P + (5xE) + (3xH) ซึ่งตัว P ในสูตร หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ครอบคลุมถึง แนวโน้ม ของชีวิต ความสามารถในการปรับตัวและความอดทน ส่วน E คือ ความเป็นอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความมั่นคงทางการเงินและมิตรภาพ และตัวH คือ ความต้องการขั้นสูง ความเชื่อมั่นในตนเอง การคาดหวังความทะเยอทะยาน และการมีอารมณ์ขัน (นภาภรณ์ พิพัฒน์, 2550: 58-59) โดยคนส่วนใหญ่มักจะยังไม่รู้ว่าความสุขคืออะไร มักจะคิดว่า คือการมีเงินมาก มีรถ มีบ้านหรู ๆ ดังนั้นในการวัดความสุขก็เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบและหาคำตอบให้กับ สังคม นโยบาย จนถึง โมเดลการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ในช่วงแรกๆการทำตัว ชี้วัด ความสุขเป็นที่นิยมทำ กัน ในหมู่ นักจิตวิทยา โดยการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับความสุข หรือที่เรียกในภาษาวิชาการว่า ข้อมูลความสุข (Happiness Datal) ซึ่งประเมินออกมาเป็นคะแนนจากการตั้ง คำถามสอบถามกลุ่ม

ตัวอย่างที่สำรวจแล้วมีคะแนน ให้กับคำตอบ เช่น 1-7 คะแนน หรือ 1-5 คะแนน ซึ่งสามารถนำมาใช้ศึกษาเปรียบเทียบระดับของความสุขระหว่างช่วงเวลาหรือใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบในมิติที่ลึกขึ้นอย่างเช่น การนำ ชุดข้อมูลความสุขมาประเมิน วัดร่วมกับหลัก คิดทางเศรษฐศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

และใช้วิธีการทางสถิติ เข้าช่วยซึ่งถือ เป็นการผสมผสานวิธีการทางจิตวิทยาหรือสังคมศาสตร์เข้ากับเศรษฐศาสตร์โดย มีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การอธิบายความสัมพันธระหว่างความสุขและปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินชีววิตรวมทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อาทิ เงิน ประวัติการทำงาน เป็นต้นนั่นคือส่วนหนึ่งที่เรียกว่า เศรษฐศาสตร์ว่า ด้วยความสุข (นภาภรณ์ พิพัฒน์, 2550: 62-66) แนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการศึกษาครั้งนี้พบว่า มิติของความสุข ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข และการวัดความสุข จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขได้นั้นมีหลายองค์ประกอบด้วยกันซึ่งสามารถนำ ไปเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ วัดความสุขในการทำงาน ที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ดังจะได้กล่าวถึงต่อไปในการสร้างเครื่องมือ ในบทที่ 3

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะในการทำงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ มีความคิดที่สร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตน ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัยเป็นที่น่าพอใจของพนักงานด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงานเพื่อใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ว่าคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจ ภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ในการทำงาน และแสดงออกอย่างอิสระภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมหรือประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่งคั่งทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
141019

สังคม และปัจจัยอื่นๆ ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่างๆ จึงมุ่งหวังที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

2.2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายอย่าง เช่น นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลจะมาปฏิบัติงาน ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ส่วนสุนันทา เลาหนันท์ (2542) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิรูปที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะมีผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการที่เกี่ยวข้องนั้น ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ศิลปในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และ บำรุงรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริอร ขันธหัตถ์ (2536) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง ศิลปในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การ มอบหมายงาน พัฒนาบุคคลและให้พ้นจากงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือบริการขององค์กรเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งซึ่งมีผลทำให้การบริหารงานและการเพิ่มผลผลิตทำได้ดี ขึ้น ด้าน Mondy, Noe และ Premeaux (1999 อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ David A. De Cenzo and Stephen P. Robbins (1996 อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า คือ กระบวนการที่ประกอบด้วย การได้มา การพัฒนาการจูงใจ และการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการสรรหา พัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ได้คุณสมบัติที่พึงประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการในการทำกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คัดเลือกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพบุคลากร และ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2544) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดความสำคัญในการช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เช่น เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น และช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุข ความเข้าใจดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายในด้านความเจริญเติบโตขององค์การโดยพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขวัญและกำลังใจ มีความรักองค์การ เกิดความสามัคคีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการสร้างความมั่นคงแก่สังคม และประเทศชาติโดยส่วนรวม

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Objectives)

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) อธิบายว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้ เพื่อจัดหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่นานที่สุด และเพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบ ส่วน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) กล่าวว่า งานทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับทั้งระดับ สังคม ระดับองค์การ และ ระดับตัวบุคลากรเอง โดยงานทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ส่วนในระดับองค์การนั้น งานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม และด้านบุคลากร เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งก็คือเพื่อให้ตนเองและครอบครัว สามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัยและมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่างๆ ของบุคลากรตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยพิจารณาจากตัวงานของหน่วยงานบุคลากร เริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรมการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพและวางแนวทางสำหรับอนาคต และจัดกิจกรรมสันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้ล้วนจะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ เพื่อสนองตอบความต้องการทางสังคม โดยตระหนักถึงความคาดหวังทางด้านการบริหารหรือจัดการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน การสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ จนกระทั่งพ้นจากงานไป

2.2.4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2.4.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545) อธิบายว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่า องค์การจะมีบุคคลที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสม และองค์การได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจหลักขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545) กล่าวว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงาน และเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอเสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามต้องการ มาร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่เกิดสภาวะบุคลากรไม่เพียงพอกับงานหรือขาดแคลนแรงงานขึ้น ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Fisher and Others (1993 อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการนำบุคคลเข้าสู่ระบบ และออกจากระบบจากองค์กร ซึ่งมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงระดับทักษะของบุคลากร และวิธีการที่จะให้ทักษะดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดกระบวนการในระบบทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆให้เกิดความเหมาะสมในอนาคต อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์การ เพื่อให้สามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์งาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดย เสนาะ ติเยาว์ (2539) ให้ความหมายของการวิเคราะห์งานว่าเป็นกระบวนการที่ทำขึ้นเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับงานในด้านต่างๆมี 8ประการ คือ (1) การจัดองค์การและวางแผนบุคลากร (2)การสรรหา (3) การคัดเลือก (4) การบรรจุ (5) การสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน (6) การกำหนดอัตราค่าตอบแทน (7) การออกแบบงานการฝึกอบรมและการพัฒนา (8) การประเมินการปฏิบัติงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วน พยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์งานว่า เป็นกระบวนการพิจารณาจำแนก แยกแยะประเมินผล และจัดข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ ด้าน George T. Milkovich, John W. Boudreau (1991 อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) กล่าวว่าการวิเคราะห์งาน คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการตัดสินใจกำหนดลักษณะของงานแต่ละชนิด สำหรับ Eliot D.Chappel and Leonard R. Sayles (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์. 2546) ได้ให้ความหมายในการวิเคราะห์งานว่า หมายถึง กระบวนการกำหนดลักษณะขอบเขตของ งานต่างๆ ทั้งนี้โดยมีการสำรวจและศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ทำงานจำต้องมีอยู่ครบถ้วนทั้งในแง่ของความชำนาญที่ต้องการ (Skill) ความรู้ที่ต้องใช้ (Knowledge) ความสามารถที่ต้องมี (Abilities) และความรับผิดชอบที่ต้องมีอยู่ (Responsibilities) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานจนสำเร็จผลลงได้ ข้อมูลต่างๆเหล่านี้ ที่วิเคราะห์ขึ้นมาสำหรับแต่ละงานในที่สุดก็จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างงานต่างๆด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานเพื่อให้ทราบว่างานนั้นๆ จะต้องหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตามความเชี่ยวชาญชำนาญการ และมีความรับผิดชอบอย่างไรเพื่อที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีคุณภาพ

2.2.4.2 การสรรหา (Recruitment)

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2545) กล่าวไว้ว่า กระบวนการสรรหาจะดำเนินการได้ดีต้องอาศัยพื้นฐานของการวิเคราะห์งานและการทำประมาณการกำลังคน การวิเคราะห์งานซึ่งให้ข้อมูลเพื่อจัดทำข้อกำหนดคุณสมบัติคน จะบอกให้ทราบถึงประเภทคนที่จะเหมาะสมในการบรรจุให้ทำงานซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ การวิเคราะห์จำนวนงานที่คนๆหนึ่งทำได้ และลักษณะกำลังคนปัจจุบันทำให้สามารถประมาณการหรือวางแผนความต้องการกำลังคนในแง่จำนวนได้การสรรหาที่ทำอย่างชำนาญการ จะได้ผู้สมัครที่น่าพอใจเป็นจำนวนมากพอ ดังนั้นการรับประเภทคนที่ต้องการและจำนวนที่ต้องการจัดจ้างแล้วก็จะดำเนินการเลือกสรรผู้สมัครได้ การเลือกสรรหรือ การจัดจ้างนั้นโดยพื้นฐานก็เป็นกระบวนการศึกษาต่างๆ คือเป็นการพยายามค้นหาคุณสมบัติ และลักษณะผู้สมัคร ในแต่ละขั้นตอนควรได้ข้อมูลใหม่เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นควรกำหนดจุดมุ่งหมายการทำข้อมูลของแต่ละขั้นตอนที่จะค้นหาอะไรออกมาจากข้อมูลชนิดอื่นๆ การสัมภาษณ์เบื้องต้นอาจใช้เป็นวิธีคัดผู้ที่ไม่เหมาะสมอย่างชัดเจนออกไป สำหรับการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างยากกล่าวคือ เมื่อไม่สามารถหาข้อมูลที่ต้องการได้จากวิธีอื่นก็ใช้วิธีสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเหล่านั้น การสัมภาษณ์โดยหัวหน้างาน มีส่วนช่วยให้การคัดเลือกและการบรรจุคนประสบผลสำเร็จมากขึ้นโดยทำให้หัวหน้างานได้รู้จักผู้สมัครงานเพิ่มขึ้นในเรื่องเฉพาะทางเกี่ยวกับงานโดยตรง การตรวจสอบสุขภาพทำให้ได้ทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ซึ่งจำเป็นพิเศษกับงานเฉพาะอย่าง การปฐมนิเทศไม่ได้อยู่ในกระบวนการเลือกสรรด้วย แต่เป็นขั้นสุดท้ายในกระบวนการจ้างงาน การปฐมนิเทศและการแนะนำทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ สถานที่และภาวะการทำงานโดยเฉพาะ ทำให้การปรับตัวของคนทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีส่วนช่วยในการประหยัดต้นทุนส่วนหนึ่งขององค์กรได้ ส่วน พงศ์ หรดาล (2546) กล่าวว่าการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญในทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล หรือภาคเอกชน เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้ที่คัดเลือกเข้ามาทำงาน ถ้าองค์การใดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรก็สามารถช่วยลดภาระหลายประการ ดังนั้นการที่จะรับคนเข้าทำงานในองค์กรจะต้องกำหนดรายละเอียดของงานก่อน จึงทำการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุนันทา เลาหนันท์ (2546) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ทั้งนี้โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ตลาดแรงงานรับทราบ ซึ่งเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ แต่ Bohlander, Snell & Sherman (2002 อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการภายในการประยุกต์สนับสนุนให้มีผู้สมัครงานที่มีศักยภาพมากที่สุดเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่างอยู่ในปัจจุบัน หรือตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคต และ De Cenzo and Robbins (1996 อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการค้นหาผู้สมัครที่มีศักยภาพในตำแหน่งที่ว่างลงขององค์การทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เชื่อมโยงระหว่างตำแหน่งว่างกับบุคคลที่หางานมาพบกันในที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า การสรรหาสามารถกระทำได้จากแหล่งสรรหาภายนอกและภายในองค์การ โดยการสรรหาจากภายนอก (External Recruits) เป็นความพยายามที่จะจูงใจผู้สมัครจากภายนอกขององค์กร และ การสรรหาจากภายใน(Internal Recruits) เป็นการสรรหาโดยการพัฒนาจากพนักงานในปัจจุบันเพื่อสมัครรับตำแหน่งที่มีอยู่ โดยจะพิจารณาเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในลำดับที่สูงขึ้น ตลอดจนพิจารณาเพื่อการโยกย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่งในระดับเดียวกัน การเลื่อนตำแหน่งจากภายในจะทำให้เกิดการจูงใจพนักงาน ในปัจจุบัน ในภาคราชการกระทรวงกลาโหมนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2551 กำหนดให้มีการสรรหากำลังพลได้เมื่อมีเหตุจำเป็นและสมควรกระทรวงกลาโหมอาจออกประกาศกำหนดให้รับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติภารกิจใดเป็นการเฉพาะ โดยอาจเรียกชื่อและกำหนดตำแหน่งได้ตามความเหมาะสมและจะกำหนดให้มีชั้นยศทหารด้วยหรือไม่ก็ได้ กล่าวโดยสรุป การสรรหา หมายถึง กระบวนการแสวงหาและจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งเจตคติที่ดีตรงตามความต้องการขององค์การให้มาสมัครงานเพื่อจะได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่สมควรหรือเหมาะสมที่สุดให้เข้ามาปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.2.4.3 การคัดเลือก (Selection) การบรรจุและแต่งตั้ง

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2537) อธิบายว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการใช้ความพยายามในการเลือกบุคคลที่มีความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่สุดจากบรรดาบุคคลทั้งหลายที่มาสมัครงานเพื่อให้เข้ามาในตำแหน่งต่างๆ ที่คาดว่าจะสามารถพยากรณ์ได้อย่างใกล้เคียงว่าบุคคลใดน่าจะประสบผลสำเร็จในการทำงานตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ดังนั้นการคัดเลือก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต การจัดให้มีระบบการคัดเลือกที่ดี ตลอดจนมีนโยบายและวิธีการที่มีหลักการวิชาการ และมีความเที่ยงตรงจึงย่อมส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม ส่วนชาญชัย อาจินสมาจาร (2546) กล่าวว่าการคัดเลือกเกี่ยวข้องกับการกลั่นกรองผู้สมัคร เป็นกระบวนการของการลดจำนวนผู้สมัครให้เหลือน้อยโดยการปฏิเสธผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การคัดเลือกหมายถึง การปฏิเสธคนบางคน นโยบายที่ดีเกี่ยวกับการคัดเลือกเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการว่าจ้างผู้สมัครที่เหมาะสมสำหรับองค์กร แต่ ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และ ประสาน หอมพูล (2542) อธิบายว่า กระบวนการคัดเลือกจะเริ่มต้นเมื่อมีตำแหน่งว่างขึ้นในองค์การหรือการเพิ่มพนักงาน สำหรับจุมพล หนิมพานิช (2546) กล่าวว่า โดยทั่วไปองค์การใดก็ตามที่ต้องการความมีประสิทธิภาพในการคัดเลือกจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการคัดเลือก

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529. อ้างใน ทวี สีหามาตย์. 2548) กล่าวว่าขั้นสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือกบุคคล คือ การบรรจุบุคคลเข้าตำแหน่ง ซึ่งเขาได้รับการคัดเลือกไว้เพื่อดำรงตำแหน่งนั้น กระบวนการคัดเลือกนั้นต้องการข้อมูลและรายละเอียดต่างๆของผู้สมัคร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจบรรจุบุคคลเข้าในตำแหน่ง รวมทั้งการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้สมัครและข้อกำหนดต่างๆ ในตำแหน่งให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อจะได้บรรจุบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้าสู่ตำแหน่ง ส่วนเสนาะ ติเยาว์ (2539) กล่าวว่า การบรรจุให้ดำรงตำแหน่งหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งมักเป็นความเห็นของผู้บังคับบัญชาโดยตรงเองว่าผู้เข้าใหม่ควรจะทำอะไร โดยปกติจะพิจารณาความเหมาะสมในเรื่องงานว่าต้องการคนชนิดใด สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อัตราค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเพื่อร่วมงานและอื่นๆ ซึ่งเป็นการยากที่จะบรรจุคนให้เหมาะสมกับงานเพราะเป็นผู้เข้าใหม่ ดังนั้นโดยทั่วไปมักจะถือว่าเป็นการทดลองงาน กล่าวคือ จะไม่ได้รับการบรรจุเป็นการถาวร แต่จะถือว่าเป็นการบรรจุชั่วคราวอย่างน้อยก็เพื่อดูว่าผู้เข้ามาทำงานใหม่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ มีความถนัดทางใด ตามปกติระยะทดลองงานมักจะเป็น 1 เดือนถึง 3 เดือน หรืออย่างมากที่สุดก็ 6 เดือน ในระยะดังกล่าวหากผู้เข้าใหม่สามารถทำงานได้ดีตามมาตรฐานเมื่อครบกำหนดก็จะได้บรรจุเป็นการถาวร ถ้าไม่เหมาะสมก็ออกจากงานไป หรือไม่มีความถนัดก็อาจมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายให้ทำงานที่ตนถนัดต่อไป ในระยะทดลองงานนายจ้างมีอำนาจเต็มที่ที่จะตัดสินใจว่าผู้เข้ามาใหม่เหมาะสมหรือไม่ และ วิลาส สิงหวิสัย (2544) กล่าวว่า การบรรจุหมายถึงการรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาทำงาน หลังจากที่บุคคลนั้นผ่านขั้นตอนของการทดลองงานตามที่กำหนดมาแล้ว ซึ่งในกรณีขององค์การข้าราชการพลเรือนไทย การบรรจุ จะ หมายถึง การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ารับราชการ ซึ่งในแง่ของหลักการมักจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหนึ่งด้วย

กล่าวโดยสรุป การบรรจุจึงเป็นการมอบหมายภารกิจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตามคำบรรยายลักษณะงานให้แก่พนักงานใหม่ องค์การจึงจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรนั้นๆได้สูงสุดและคุ้มค่ากับการลงทุนในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่ได้ดำเนินการไปก่อนล่วงหน้าแล้ว ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแล้ว ควรจะต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามหน้าที่ของบุคลากรคนนั้นๆ ที่จะต้องทำงานต่อไปอย่างสร้างสรรค์

2.2.4.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

บรรยงค์ โตจินดา (2546) กล่าวว่า เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงาน คือ การนำเอาทรัพยากรอันประกอบไปด้วยคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ต้องยอมรับว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ความจำเป็นในการพัฒนาคนนับวันจะปรากฏเด่นชัดและทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการพัฒนาคนให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาองค์การ ด้าน จิระ หงส์ลดารมภ์ (2545) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะ การจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ และให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ เช่นเดียวกับ อำนวย แสงสว่าง (2540) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหารในการวางแผนเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถ (Competency) การวางแผนและพัฒนาวิชาชีพ (Career Planning and Development) ของบุคคลในองค์การตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เพิ่มมากขึ้นโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (Training and Development) เป็นหลัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของการเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอกภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่อีกด้วย ทั้งนี้เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์การ

1) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทจักร (2544) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจเหตุผลที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีอย่างน้อย 4 ประการ กล่าวคือ 1) เพื่อให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานรู้ลึกลงในรายละเอียดของงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง 2) การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีการทำงานซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงต้องพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 3) จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่พนักงานยังขาดอยู่ จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร และ 4) องค์กรต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมในส่วนที่ยังขาดของตัวบุคคลก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่สูงขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสายอาชีพ และการวางแผนทดแทนตำแหน่งบุคลากรจึงต้องยึดการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งเสมอ

2) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมสามารถแบ่งได้ 3 วิธีใหญ่ๆ คือ การฝึกอบรม (Training) การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) และ การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities) ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะการฝึกอบรมซึ่งมักใช้คู่กับการพัฒนา แต่มีความหมายใกล้เคียงกัน แต่จุดประสงค์ต่างกัน

การฝึกอบรม (Training)

คำว่า "การฝึกอบรม (Training)" ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันดังนี้ Bernardin and Russell (1998) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามที่จะพัฒนาความสามารถของพนักงานในด้านความรู้เฉพาะด้าน ทักษะ และทัศนคติ หรือพฤติกรรม ส่วนเสนาะ ติเยาว์ (2539) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ด้าน พยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ ด้าน สมคิด บางโม (2544) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่มาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง เช่นเดียวกับ ชูชัย สมิทธิไกร (2548) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น

จากความหมายที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันจะเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญ รวมถึงความรับผิดชอบต่างๆที่บุคลากรจะต้องมีต่อหน่วยงานและสิ่งแวดล้อมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานเองเพื่อในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต (2548) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์กว้างๆ ดังนี้ พัฒนาด้านความรู้ (Cognitive Domain) พัฒนาด้านทักษะ (Psycho – motor Domain) และพัฒนาด้านเจตคติ (Affective Domain) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถที่จะนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีกลับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisals)

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานนั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ สมยศ นาวีการ (2544) กล่าวว่า การประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารยอมรับอย่างเปิดเผยว่ามีความยุ่งยากในการจัดการ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายเลย ด้าน ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องจัดทำโดยระมัดระวัง และต้องพยายามจัดทำให้มีการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนอย่างมีหลักเกณฑ์ ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถเป็นเครื่องส่งเสริมขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน หากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้มีความบกพร่อง ผลเสียก็จะกระทบต่อความรู้สึกของคน ซึ่งจะมีผลในการบั่นทอนความตั้งใจการทำงานให้ตกต่ำเป็นระยะเวลานานได้

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินคุณค่าของบุคลากรในเชิงของผลการปฏิบัติงานและในส่วนที่เป็นโอกาสในการพัฒนาให้ดีขึ้น จำเป็นที่จะต้องทำเป็นระบบเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และนำมาเปรียบเทียบกันได้ให้มีความเป็นธรรม รวมกระทั่งนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนการโอนย้ายการลดขั้น หรือให้ออก เป็นข้อมูลป้อนกลับในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง จะเห็นได้ว่าทุกคนจะต้องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในฐานะผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ จะใช้ประกอบการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีผลิตภาพสูงขึ้น ตลอดจนต้องมีความโปร่งใสของการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกในที่ทำงาน ซึ่งผู้จัดการจะต้องทำการประเมินอย่างเป็นธรรมและเข้าใจหลักเกณฑ์และเป้าหมายในการประเมินอย่างแท้จริง

2.2.4.6 ค่าตอบแทน (Compensation) และผลประโยชน์ (Benefits)

คำว่า "ค่าตอบแทน" ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายท่าน ดังนี้ วรนาถ แสงมณี (2547) ได้ให้ความหมายว่า "ค่าตอบแทน" หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงานที่อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำ ในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนชั่วโมงทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ด้าน มิลโควิช และนิวแมน (Milkovich & Newman.2002 อ้างใน ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต. 2548) ได้ให้คำจำกัดความของ ค่าตอบแทน เอาไว้ว่าเป็นรูปแบบของผลตอบแทนทางด้านการเงินบริการ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ส่วน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545) อธิบายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่องค์การให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอบแทนการทำงาน ปกติบุคลากรจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทนใน 2 ลักษณะ คือ เงินเดือนและค่าจ้าง แต่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างใน ทวี สีหามาตย์.2548) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงานประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น หรือเป็นการจ่ายเงิน (ในรูปค่าจ้าง เงินเดือน) และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการเรื่องการประกัน การลาหยุด การพักผ่อน การสาธิต และรายได้พิเศษซึ่งรวมถึงการประกันสุขภาพ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนหรือการบริหารค่าจ้างเงินเดือนนั้นถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่สำคัญประการหนึ่ง การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ และช่วยให้องค์การสามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจ ทำงานกับองค์การต่อเนื่องกันไป เนื้อหาการบริหารค่าตอบแทนจึงครอบคลุมถึงการวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุมกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้พนักงาน และเพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้ ด้าน พยอม วงศ์สารศรี (2544) กล่าวไว้ดังนี้ ค่าตอบแทน เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้ และเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจและยอมรับในคุณค่าของตนเอง นอกจากนั้นค่าตอบแทนยังเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ ผุสดี รุมาคม (2544) ได้อธิบายว่า แผนการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนที่เป็นธรรมเป็นเรื่องสำคัญการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนต่ำกว่าอัตราที่จ่ายกันโดยทั่วไปในธุรกิจอื่นๆนั้นเป็นหนทางหนึ่งที่ธุรกิจจะสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถไปได้ ค่าจ้างคือ เงินที่จ่ายเป็นรายชั่วโมง ส่วนเงินเดือน คือจำนวนเงินที่แน่นอนซึ่งจ่ายเป็นรายสัปดาห์สองสัปดาห์หรือรายเดือน ค่าจ้างเงินเดือนเป็นเรื่องที่สำคัญต่อพนักงานอย่างเห็นได้ชัดและการจ่ายควรจะเป็นไปตามข้อกำหนดของงาน การจำแนกประเภทงานและการประเมินการปฏิบัติงานจะช่วยในการกำหนดค่าจ้างเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเดือนที่เป็นธรรมถูกกำหนดขึ้นให้กับงานแต่ละประเภทโดยใช้การจำแนกประเภทงาน การเตรียมการเพื่อขึ้นค่าจ้างเงินเดือนเป็นระยะๆ ทำได้โดยยึดถือหลักเกณฑ์ของความสามารถหรือประสบการณ์การทำงาน ระบบค่าจ้างเงินเดือนที่ดีนอกจากจะต้องเป็นธรรมแล้วควรจะเป็นระบบที่ง่ายและคล่องตัวด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลประโยชน์ (Benefits)

สุมนมาลย์ นิ่มเนติพันธ์ (2542 อ้างใน ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต. 2548) กล่าวว่า "benefit" มีความหมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน เป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ อาจเป็นการให้เงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ อาจเป็นรางวัล ความสะดวกสบาย ประกันภัย ประกันชีวิต บริการพิเศษต่างๆ ซึ่งหน่วยงานจัดให้บุคลากรทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในวงการบริหารธุรกิจ และวงการบริหารงานบุคคล มีความหมายตรงคำว่า "สวัสดิการ"

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) ได้กล่าวว่า ผลประโยชน์ หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใด ชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) ซึ่งแบ่งออกได้เป็นผลประโยชน์ทางจิตวิทยาประกอบด้วย สวัสดิภาพด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ แผนการศึกษาและการได้ส่วนลดในการซื้อสินค้าของบริษัท เป็นต้น ผลประโยชน์ดังกล่าว มักนิยมให้กับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ส่วน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) อธิบายว่า การให้ผลประโยชน์ เป็นการให้รางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไรแผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ในขณะที่ ศิริอร ขันธหัตถ์ (2544) กล่าวว่า ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนที่จ่ายให้แก่บุคลากรแล้ว องค์กรจะต้องจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรในรูปสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินโบนัส ค่าคอมมิชชั่นค่ารักษาพยาบาล ช่วยการศึกษาของบุตร จ่ายค่าประกันชีวิตให้ จ่ายค่าประกันสังคมให้ บริการรับ-ส่งให้ จัดให้มีสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์และสวัสดิภาพในรูปแบบอื่นๆ เป็นต้น ส่วน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) ให้ความเห็นว่า องค์การส่วนใหญ่ตระหนักดีว่าจะต้องรับผิดชอบในการจัดบริการต่าง ๆ ให้แก่ พนักงานในรูปของการประกันภัยต่าง ๆ และโครงการอื่นๆ เกี่ยวกับสุขภาพส่วนความปลอดภัย และสวัสดิการทั่ว ๆ ไป ซึ่งโครงการเหล่านี้เรียกว่าประโยชน์เกื้อกูล(Benefits) รวมไปถึงผลตอบแทนทั้งหมดในรูปตัวเงินปกติ ไม่ได้จ่ายโดยตรงให้แก่บุคลากร ซึ่งองค์กรต้องจ่ายเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป ผลประโยชน์ เป็นประโยชน์เกื้อกูลที่องค์การให้กับบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งจะไม่สัมพันธ์กับผลผลิตที่ทำได้ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) อธิบายว่า การจัดผลประโยชน์และบริการแก่ผู้ปฏิบัติ มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อเป็นสิ่งล่อใจในการจัดการพนักงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
6. เพื่อป้องกันความขัดแย้งและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
7. เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน
8. เพื่อลดข้อพิพาทกับสหภาพแรงงาน
9. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อุทิศเวลาแรงงานในการปฏิบัติงานอย่างดีและ เต็มใจ
10. เพื่อลดการขาดงานลางานและเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
11. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพปกติ

ชนิดของผลประโยชน์และบริการ

ผลประโยชน์ที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของเงินสิ่งของ หรือ สวัสดิการอื่นๆ ซึ่งให้กับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะของการให้เปล่า หรือจัดหาในราคาที่ถูกกว่าจากภายนอกชนิดของการให้ผลประโยชน์และบริการ ดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกโดยทั่วไป ได้แก่ การบริการด่วน ร้านอาหาร ร้านค้าไทย โดยเฉพาะในกรณีที่โรงงานนั้นอยู่ห่างไกลจากย่านชุมชน นอกจากนี้ถือว่าเป็นสวัสดิภาพในการให้กับผู้ปฏิบัติงานที่จะซื้อสินค้าในราคาถูกหรือเงินผ่อน รวมทั้งการจัดรถรับส่ง การอำนวยความสะดวกในด้านที่จอดรถ รวมทั้งตู้เก็บเสื้อผ้าผลัดเปลี่ยนของพนักงานที่ประจำโรงงานเป็นต้น

2. การบริการด้านสุขภาพ การจัดในด้านการช่วยเหลือเกี่ยวกับสุขภาพ สามารถจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การให้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนการให้การรักษาพยาบาล หรือการตรวจสุขภาพประจำปี การให้การศึกษา อบรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีหลักในการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง การจัดบริการในด้านนี้สามารถจัดทำทั้งในด้าน การป้องกัน แนะนำชี้ชวน ตลอดจนการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยรวมไปถึงการจัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพเช่นที่นั่งแออัดเกินไป ห้องทำงานมีอากาศแสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงรบกวนฝุ่นละอองมากเกินไปควันพิษต่าง ๆ เป็นต้น

3. การให้บริการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น การเล่นกีฬาและเกมส์ต่าง ๆ มีสโมสร ชมรม รวมทั้งการจัดดนตรี ทัศนาจร เพื่อสร้างความบันเทิงและความคุ้นเคยกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. การให้การศึกษา เช่น การฝึกอบรมขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกกว้างขึ้น ทันต่อเหตุการณ์ และแลกเปลี่ยนของวิทยาการสมัยใหม่ การบริการห้องสมุด หนังสือพิมพ์ การจัดทำวารสารของหน่วยงาน เพื่อการสื่อสารและเผยแพร่ความรู้ให้กับพนักงาน

5. การให้สวัสดิการด้วยเศรษฐกิจ เช่น การมีเงินประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ โบนัสเงินสะสม การกู้เงินเพื่อการศึกษาเล่าเรียน การจัดหาบ้านพัก การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุและการประกันสังคมเป็นต้น

6. การให้บริการเกี่ยวกับคำปรึกษาเป็นการให้คำปรึกษาและแนะแนวทั้งในด้านปัญหาส่วนตัว โดยผู้ชำนาญการทางวิชาชีพ

7. การให้บริการด้านการเงิน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นการส่งเสริมให้มีความประหยัดได้ผลตอบแทนในรูปดอกเบี้ยหรือเงินปันผลต่าง ๆ

2.2.4.7 สุขภาพและความปลอดภัย (health and Safety)

เสนาะ ติเยาว์และ จีระ ประทีป (2546) ให้ความหมายของ สุขภาพและความปลอดภัยไว้ดังนี้ คือ สุขภาพ (Health) มีความหมายเดียวกับว่า อนามัย หรืออาจเรียกรวมกันว่า สุขภาพอนามัย หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ดีทั้งร่างกาย ทางจิตใจ และทางสังคมของมนุษย์ ในปัจจุบันคำที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ คำว่า "อาชีวอนามัย" ซึ่งหมายถึง "การดูแลสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพการงาน" ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพการงานไม่ว่าจะเป็นอาชีพทางด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ก่อสร้าง หรือ อาชีพอื่นใดย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่ในด้านสุขภาพอนามัยทั้งสิ้น ความปลอดภัย (Safety) หมายถึงการปราศจากภัย ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ความปลอดภัยมีความหมายถึงสภาพการณ์อันปราศจากการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และโรคที่เกี่ยวเนื่องมาจากการทำงานซึ่งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกันดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในสถานประกอบการ ส่วน วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546) กล่าวว่า หัวหน้างานมีหน้าที่ดูแลสุขภาพการทำงานของลูกจ้างให้มีความปลอดภัยและชี้แนะให้ลูกจ้างรู้จักวิธีทำงานที่ปลอดภัย ทั้งสามารถรักษาสุขภาพให้ดีอยู่เสมอ และสุรพล พะยอม แย้ม (2545) ได้ให้ความหมายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อนอุปสรรค ประเภทหลังนี้เรียกรวม ๆ กันว่า “อุบัติเหตุ (Accident)” และอุบัติเหตุนี้เอง นับเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก

2.2.4.8 ความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัย

เสนาะ ติเยาว์ และ จีระ ประทีป (2546) กล่าวว่า การดำเนินการให้บุคลากรและสภาพการทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นการป้องกันอุบัติเหตุมิให้เกิดขึ้นลดการสูญเสีย ทางการด้านร่างกายและทรัพย์สินและยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้ (1) ผลผลิตเพิ่มขึ้น (2) ต้นทุนการผลิตลดลง (3) กำไรมากขึ้น (4) เป็นการสงวนรักษาทรัพยากรมนุษย์(5) เป็นปัจจัยในการจูงใจ สำหรับ วรนารถ แสงมณี (2543) กล่าวว่า ปัญหาเรื่องความปลอดภัยมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน สาเหตุที่ปัญหาเรื่องความปลอดภัยได้มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ก็เพราะปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันสืบเนื่องมาจากการได้นำเอาเทคนิควิทยาการทางการผลิตใหม่ๆ มาใช้ รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องจักรต่างๆ ซึ่งมีผลกำไรให้สภาพแวดล้อมทางการทำงานเปลี่ยนแปลง

2. ปัจจัยที่มีผลกระทบอีกประการหนึ่ง คือทัศนคติของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานมากขึ้น

3. ข้อกำหนดของกฎหมายของรัฐบาล คือ กฎหมายแรงงานต่างๆ ที่ออกมาเพื่อปรับปรุงหรือยกระดับความปลอดภัยกับพนักงานตามความก้าวหน้าของสังคมนั้น ก็มีส่วนในการกำหนดความสำคัญต่อแผนการจัดระบบความปลอดภัย

4. เกิดจากข้อเรียกของฝ่ายแรงงานที่จะให้มีการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น

5. ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของฝ่ายการจัดการที่จะให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้เพื่อประโยชน์ในทางการผลิต ตลอดจนยกระดับขวัญพนักงานด้วย

2.2.4.9 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สุขภาพ คือ ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ จอนห์ ล๊อค นักศึกษาโบราณคดีที่มีชื่อเสียงของอังกฤษ ได้กล่าวว่า “A Sound Mind in A Sound Body” ซึ่งหมายถึง จิตใจที่แจ่มใส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ย่อมอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง ฉะนั้นเมื่อกล่าวถึงสุขภาพ จึงหมายรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต สุขภาพกายและจิตมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีร่างกายที่ไม่แข็งแรง อ่อนแอ จะไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้ลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของคนอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การได้เช่นกัน องค์การปรารถนาจะให้คนในองค์การมีคุณภาพฉันใด องค์การควรหันมาเอาใจใส่ต่อสุขภาพและจิตของพนักงานฉันนั้น วิถีทางที่องค์การจะทำได้ คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต และจัดหามาตรการเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคคล คือ สิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมสามารถแบ่งได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางวัตถุและสิ่งแวดล้อมที่เป็นคน ดังนั้นองค์การจำเป็นที่จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นในองค์การ จึงกล่าวได้ว่า การส่งเสริมสุขภาพจิตขององค์การสามารถดำเนินการได้ดังนี้ 1) จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้คนงานได้รับความมั่นคงปลอดภัย เพราะความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลต่อสุขภาพจิต 2) จัดบริการรักษาพยาบาลหรือให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เมื่อเจ็บป่วย ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีผู้คุ้มครองดูแลเอาใจใส่ไม่ได้ถูกทอดทิ้ง 3) จัดให้มีวันลาและวันหยุดพักผ่อนได้ 4) จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร 5) จัดหน่วยงานให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานประสบปัญหาต่างๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การขนาดใหญ่ได้เล็งเห็นความสำคัญในจุดนี้ โดยมีการนำนักจิตวิทยาเข้าไปประจำในองค์การสัปดาห์ละ 1-2 วัน 6) พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงาน ดังนั้น บุคลิกภาพที่ดีของผู้บังคับบัญชาจะเอื้ออำนวยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัย หมายถึง การหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บไข้ก็ตาม ซึ่งอาจจะจัดเตรียมป้องกันไว้ ล่วงหน้า เพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและปราศจากอันตรายต่าง ๆ

อำนวย แสงสว่าง (2540) กล่าวว่า ความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุต่างๆกันทำให้เกิดผลกระทบจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ 1) นายจ้างต้องเสียเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการซ่อมแซม เครื่องจักรต่าง ๆ นอกจากนั้นจะต้องเสียเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตที่มองไม่เห็น 2) นายจ้างต้องเสียเวลาในการหาพนักงานใหม่มาทดแทนคนเก่า เสียเวลาในการผลิตเพราะสูญเสียเครื่องจักร 3) มีปัญหาในด้านกฎหมายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีที่พนักงานต้องเสียชีวิต 4) ผลผลิตตกต่ำระหว่างที่พนักงานประสบอันตราย 5) พนักงานอาจเกิดความลังเลไม่มั่นใจในการเสี่ยงเข้าไปทำงานเมื่อพบว่ามีการประสบอันตรายเกิดขึ้น เมื่อเกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อองค์การในหลาย ๆ ด้าน

กล่าวโดยสรุป สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องที่ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบดูแลระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดอันตรายในสถานที่ทำงานทั้งหน่วยงานเอกชนและของภาครัฐ ดังนั้นวิธีป้องกันไม่ให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นจะต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรตามเหมาะสมขององค์การ เพื่อเป็นสงวนไว้ซึ่งกำลังพลให้นานที่สุดเท่าที่ทำได้ตามกำลังความสามารถของการบริหาร

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บริษัทแกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด หรือ จีเอสเค เกือบ 50 ปี ของการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ในฐานะบริษัทผู้ค้นคว้าวิจัย ผลิตยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพในการรักษาและป้องกันโรคต่างๆ ได้ตระหนักถึงปัญหาด้านการเข้าถึงยาดีมีคุณภาพ จึงดำเนินนโยบาย "ยาดีเข้าถึงได้ (Access to Medicines)" ซึ่งเป็นนโยบายระดับโลกของจีเอสเค โดยริเริ่มและดำเนินโครงการเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงยาดีมีคุณภาพให้กับคนไทยอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันคุณค่าในสังคมไทยในการเข้าถึงสุขภาพดีและยกระดับคุณภาพชีวิต ตามปณิธานการดำเนินงานของ จีเอสเค คือ มุ่งมั่น สร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของมวลมนุษย์ เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น รวมทั้งมีความมุ่งมั่นตลอดมาที่จะให้ความสำคัญสูงสุดในการดำเนินนโยบายต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงยาของประชาชน

การดำเนินกิจกรรมและโครงการเพื่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง

จีเอสเค สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมโดยให้ความร่วมมือกับชุมชนในโครงการต่างๆ ของประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (Middle Income Countries) รวมถึงการบริจาคเงินและให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ความเชี่ยวชาญต่างๆ ในการสนับสนุนการดูแลสุขภาพ และการสาธารณสุขของชุมชนจัดให้มีความยืดหยุ่นด้านราคาโดยการกำหนดราคายาของจีเอสเคจะคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของแต่ละประเทศ (country's ability to pay) และส่งเสริมให้ราคายาในแต่ละประเทศสอดคล้องกับรายได้มวลรวมประชาชาติ (Gross National Income, GNI) ของประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้นๆนั่นหมายถึง ประเทศที่มีรายได้น้อยกว่าย่อมจ่ายน้อยกว่าประเทศที่มีความมั่งคั่งมากกว่า เป็นต้น

การเข้าถึงยาของประชาชนเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศกำลังหาทางแก้ไข เนื่องจากระบบการบริการด้านสาธารณสุขของหลายประเทศในโลกยังขาดคุณภาพไม่เท่าเทียม และไม่ยั่งยืนความท้าทายของนโยบายด้านการให้บริการสุขภาพคือ ทำอย่างไรให้ระบบเกิดความยั่งยืน (Sustainability) สามารถดำรงคุณภาพ (Quality) และมีความเท่าเทียมกัน (Equity) ของระบบอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และสิ่งสำคัญที่จะมองข้ามไม่ได้คือการลดอุปสรรคและเพิ่มการเข้าถึงยา ของประชาชนการเข้าถึงยา คือความภูมิใจของเรา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน สามารถรวบรวมได้ดังนี้

Golden and Wiens-Tuers (2005 : Abstract) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานหนักขึ้นหรือทำงานล่วงเวลาที่จะนำมาสู่ความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้หรือไม่ โดยใช้แบบวัดความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Module (2002) กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า คนที่ทำงานหนัก แม้ว่ามีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ก็มีความเครียดเพิ่มขึ้นเหนื่อยล้ามากขึ้น เกิดความเจ็บป่วยซึ่งเป็นปัญหาทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมไปถึงปัญหาสัมพันธภาพในครอบครัว (ความขัดแย้งในครอบครัว) ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีแตกต่างกันไปในแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสุขหรือความทุกข์มีค่าสูงมากในกลุ่มผู้ที่ทำงานล่วงเวลาแบบถูกบังคับ งานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุทำลายความสุขในครอบครัว และทำให้ครอบครัวมีปัญหาเพิ่มขึ้น 2 เท่าเมื่อเทียบกับคนที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจ จนทำให้มีความเครียดและเหนื่อยล้ามากขึ้น นั่นคือ รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลาหรือเงินไม่ได้เป็นตัวนำมาสู่ความสุขเสมอไปนอกจากนี้พบว่า ทั้งพนักงานกลุ่มที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์การล้วนมีปัญหาสุขภาพที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และมีความเครียดหรือความเหนื่อยล้ามากกว่าคนที่ไม่ทำงานล่วงเวลาเลย รวมทั้งการทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในทิศทางลบ และพบว่าพนักงานไม่มีความสุขมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่ไม่สมัครใจทำงานล่วงเวลาจะไม่บอกว่า เงินที่เพิ่มขึ้นจะทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเองมีความสุข นอกจากนี้การทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์การยังมีความสัมพันธ์กับสุขภาพและความพึงพอใจในทิศทางลบโดยเฉพาะพบผลเสียที่ชัดเจนมากจากสัมพันธภาพในครอบครัว

มีนา นุ้ยแนบ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2546) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.23, S.D. = .36) เมื่อหาค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานด้านการผ่อนคลายความเครียดและด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และพบว่าปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน และการมีเพื่อนสนิทที่รู้ใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรกคือ การทำงานในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี พักอาศัยในห้องพักที่คับแคบแออัด และกฎระเบียบที่ยุ่งยากของโรงงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านให้สูงขึ้น เพิ่มปัจจัยสนับสนุนและลดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86 .93. และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ([x-bar] = 4.00) 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ระดับ .05 (r = .29) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .64 และ r = .60 ตามลำดับ)

นภัชชล รอดเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ) ความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิตประจำวัน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามกลุ่มงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 11-31 พฤษภาคม 2550 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน (p-value < 0.01) ได้แก่อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจใน การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วน เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = 11.114 + 1.005(ลักษณะงาน) + 0.853 (สัมพันธภาพในครอบครัว) + 0.554 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.576(การได้รับการยอมรับนับถือ) ผลการศึกษาเสนอแนะให้องค์กรควรกำหนดนโยบายเพื่อบริหารงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนงานภายใน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการทำงานและเกิดความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุขต่อไป

เมธินี นิจพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงานวัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำของโรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล ซึ่งได้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็น ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของพนักงานที่มีต่องานและองค์ประกอบในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกว่าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง อันเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจ เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงานผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตวิทยาและสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนั้น พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 10 ด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ ด้านการรักษาดุลยภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ด้านสิทธิของบุคลากร และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และทางด้านสุขภาวะที่ดีทางอารมณ์ ของ Brenner (1975) องค์ประกอบของความสุขอันได้แก่ ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) และผลวิจัยของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Andrews and Withey (1976) พบว่า มีส่วนทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอันส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขได้ นอกจากนี้ แม้ว่างานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานยังไม่มีการศึกษา แต่จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับความสุข แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุข ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน บุคลิกภาพจึงอาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสามารถวัดความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (QuantitativeResearch) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 350 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบริษัท ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย คำนวณตามสูตรของ (Taro Yamane. 1973: 125) ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5

$$n = \frac{1}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

กำหนดให้ n แทน จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนหรือขนาดประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากรโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ $n = \frac{1}{1+350(0.05)^2}$

= 187 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 187 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท แกล็กโซสมิท-ไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด หรือ จีเอสเคซึ่งแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 34 ข้อ โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 5 ข้อ
2. การสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน 5 ข้อ
3. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 5 ข้อ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน 4ข้อ
6. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน 5ข้อ
7. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับคือ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อรับข้อคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอะแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน ของบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร บทความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับ 1) ข้อมูลส่วนตัวของแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α-Coefficient) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_i^2}\right\} \qquad (3.2)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งคำนวณได้เท่ากับ 0.720

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach 's Alpha Coefficient มานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการค้นหาข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เก็บรวมรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

โดยส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้างาน และด้วยตนเองภายใน บริษัทแกล็กโซสมิท-ไคล์น (ประเทศไทย) จำกัดไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย พร้อมหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงบริษัทและแนบซองเปล่าเพื่อให้หัวหน้างานรวบรวมแบบสอบถามใส่ซองเปล่าส่งกลับมาถึงผู้วิจัย

1.ขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2.นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทางหัวหน้างาน และด้วยตนเอง ในบริษัท แกล็กโซสมิท-ไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ นำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำมาใช้ประโยชน์ได้

4.นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูล รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องพร้อมกับ รวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด และนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการรวบรวม จัดหมวดหมู่ โดยแยกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละแสดงในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137-143)

2.3 แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) แสดงในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในแต่ละข้อ จากนั้นนำมาหาค่าร้อยละประกอบการพรรณนาข้อมูล

2 . วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert's Rating Scale จำนวน 5 ระดับจากนั้นหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการบรรยายข้อมูลโดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้เกณฑ์อ้างอิงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4.501– 5.000	เห็นด้วยมากที่สุด
3.501– 4.500	เห็นด้วยมาก
2.501– 3.500	เห็นด้วยปานกลาง
1.501– 2.500	เห็นด้วยน้อย
1.000– 1.500	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไปหมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันมาก

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน ใช้เกณฑ์อ้างอิงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุข
4.501– 5.000	มากที่สุด
3.501– 4.500	มาก
2.501– 3.500	ปานกลาง
1.501– 2.500	น้อย
1.000– 1.500	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไปหมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันมาก

4. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบริษัทแคล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สถิติในการทดสอบแบบ One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์การฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

3.5สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สถิติที่นำมาใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากประชากรที่นำมาศึกษา คือ

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538)

ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \qquad (3.3)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนเป็นค่าร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:137)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n} \qquad (3.4)$$

เมื่อ X หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

$\bar{x}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามเพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544:35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \qquad (3.5)$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนของแต่ละคน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัดโดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.5.2.1 t-test (Independent) ดังนี้ ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2543:136) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1.เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2.สมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ2 แตกต่างกัน

กรณีที่ 1 ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2-(n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}\left[\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right]}} \quad df = n_1+n_2-2 \qquad (3.6)$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงปกติ (T-Distribution)

$\overline{X_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

กรณีที่2 ความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{X_1}-\overline{X_2}}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1}+\frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}} \qquad (3.7)$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงปกติ (T-Distribution)

$\overline{X_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตาราง ที่ df = n_1+ n_2-2 หรือ แล้วแต่กรณี ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_0 \neq \mu_1$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตาราง ที่ df=n_1+n_2-2 หรือ แล้วแต่กรณี หรือ ค่า p-value มีค่ามากกว่า α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_0 = \mu_1$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังนี้

สมมติฐานสถิติ

$H_0 = \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 = \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$ เมื่อ $S_1 > S_2$, df = $(n_1 - 1)$, $(n_2 - 1)$

หรือ $F = \frac{S_2^2}{S_1^2}$ เมื่อ $S_2 > S_1$, df = $(n_2 - 1)$, $(n_1 - 1)$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง ที่df=(n_1-1) , (n_2-1) หรือ df = (n_2-1) , (n_1-1) แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_0 \neq \mu_1$ นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง ที่ df = (n_1-1) , (n_2-1) หรือ df = (n_2-1) , (n_1-1) แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539 :113-115) ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2.สมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

H_0: ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร kกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1: ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \tag{3.8}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F (F-Distribution)

MS_b แทน ความแปรปรวน Mean square ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธีOne-way ANOVA

Source of variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	*k-1*	$SS_b = \sum_{j-1}^{k} \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MSb}{MSw}$
Within Group	*n-k*	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	*n-1*	$MS_b = \sum_{j-1}^{k}\sum_{i-1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j แทน ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

x_{ij} แทน คะแนนแต่ละตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง ที่ df = (k-1), (n-k) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ เมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง ที่ df = (k-1), (n-k) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ผู้วิจัยได้รับกลับคืน 187 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94 ของขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	89	47.59
	หญิง	98	52.41
รวม		187	100.00
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	60	32.09
	มากกว่า 30 ปี-40 ปี	61	32.62
	มากกว่า 40 ปี	66	35.29
รวม		187	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	108	57.75
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	42.24
รวม		187	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	69	36.90
	มากกว่า 5 ปี -10 ปี	89	47.59
	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	16	8.56
	มากกว่า 15 ปี	13	6.95
รวม		187	100.00
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	59	31.55
	มากกว่า 30,000 บาท – 40,000 บาท	16	8.56
	มากกว่า 40,000 บาท – 50,000 บาท	21	11.23
	มากกว่า 50,000 บาท – 60,000 บาท	20	10.70
	มากกว่า 60,000 บาท	71	37.97
รวม		187	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 47.59

อายุ พบว่า พนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.62 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และ อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.29 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.24

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี–10 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 47.59 รองลงมาคือน้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 มากกว่า 10 ปี–5 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.56 และมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.95 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.97 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.55 และรายได้ต่อเดือนในช่วงมากกว่า 40,000–50,000 บาท มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.23 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

ความสุขในการทำงาน	n=187		ระดับความสุขในการทำงาน	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
ความพึงพอใจ	3.837	0.429	มาก	2
ความกระตือรือร้น	3.750	0.447	มาก	3
ความสำเร็จ	4.016	0.353	มาก	1
โดยรวม	3.868	0.234	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พนักงาน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.868 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.234 โดยระดับความสุขในการทำงานแต่ละด้านสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จ พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.016 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.353

ลำดับที่ 2 ด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.837 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.429

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ด้านความกระตือรือร้น พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.750 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.447

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ	n= 187		ระดับความสุขในการทำงาน	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข	4.016	0.660	มาก	1
2. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	3.743	0.789	มาก	4
3. ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	3.610	0.713	มาก	5
4. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	4.000	0.842	มาก	2
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.818	0.710	มาก	3
โดยรวม	3.837	0.429	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.837 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.429 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.016 และพนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.660

ลำดับที่ 2 ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.818 และพนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.710

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.743 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 5 ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.610 และพนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.713

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น

ความกระตือรือร้น	n= 187		ระดับความกระตือรือร้น	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา	3.765	0.885	มาก	3
2. ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.642	0.858	มาก	4
3. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	3.583	0.760	มาก	5
4. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	3.904	0.804	มาก	1
5. ท่านมีความสุขกับการทำกิจกรรมต่างๆในงานประจำที่ท่านรับผิดชอบ	3.856	0.773	มาก	2
โดยรวม	3.750	0.447	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.750 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.447 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.904 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสุขกับการทำกิจกรรมต่างๆในงานประจำที่ท่านรับผิดชอบ พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.856 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 3 ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.765 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.642 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 5 ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.583 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ	n= 187		ระดับความสุขในการทำงาน	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานของท่านมีความหมายและมีความสำคัญต่อบริษัท	4.102	0.591	มาก	3
2. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ	4.160	0.759	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ	n= 187		ระดับความสุขในการทำงาน	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	3.872	0.901	มาก	4
4. ท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานตามที่คาดหวัง	3.754	0.736	มาก	5
5. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.193	0.618	มาก	1
โดยรวม	4.016	0.353	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.016 และพนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.353 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมาย พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.193 และพนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618

ลำดับที่ 2 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.160 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 3 งานของท่านมีความหมายและมีความสำคัญต่อบริษัท พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.102 และ พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.591

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.872 และพนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 5 ท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานตามที่คาดหวัง พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.754

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.6-4.13

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.463	0.547	ปานกลาง	5
2. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	3.676	0.488	มาก	1
3. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.402	0.587	ปานกลาง	6
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.637	0.542	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.576	0.607	มาก	3
6. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.541	0.393	มาก	4
7. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.359	0.544	ปานกลาง	7
โดยรวม	3.522	0.308	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 และระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.308 โดยระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร พบว่า ระดับการ สรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.676 และระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.488

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.637 และระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.542

ลำดับที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.576 และ ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.607

ลำดับที่ 4 ผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.541 และ ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.393

ลำดับที่ 5 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.463 และ ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547

ลำดับที่ 6 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.402 และระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587

ลำดับที่ 7 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.359 และระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า 0.544

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลงาน ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงานที่ผ่านๆมา	3.936	0.700	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
2. บริษัทมีจำนวนของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวที่เหมาะสม	3.332	0.866	ปานกลาง	4
3. บริษัทของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	3.374	0.835	ปานกลาง	3
4. พนักงานภายในบริษัท มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน	3.417	1.116	ปานกลาง	2
5. บริษัทของท่านมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.257	0.983	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.463	0.547	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.463 และ ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547 และเมื่อพิจารณาระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลงาน ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงานที่ผ่านๆ มา พบว่า ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.936 และ ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 2 พนักงานภายในบริษัท มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.417 และ ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.116

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน พบว่า ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.374 และ ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 4 บริษัทมีจำนวนของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวที่เหมาะสม พบว่า ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.332 และ ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่า ระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.257 และระดับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.983

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับและลำดับที่ของการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง

การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่ท่านมี	3.861	0.996	มาก	1
2. พนักงานมีโอกาสในการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่เสมอ	3.594	0.787	มาก	4
3. บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อนที่จะสรรหาบุคคลจากภายนอกบริษัท	3.717	0.939	มาก	2
4. บริษัทของท่านมีความเหมาะสมในการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา	3.562	0.989	มาก	5
5. ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสในการหมุนเวียนงานแก่พนักงานทุกคน	3.650	1.044	มาก	3
โดยรวม	3.676	0.488	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.676 และระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.488 และเมื่อพิจารณาระดับ การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่ท่านมี พบว่า ระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.861 และระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.996

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อนที่จะสรรหาบุคคลจากภายนอกบริษัท พบว่า ระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.717 และระดับการการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.939

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสในการหมุนเวียนงานแก่พนักงานทุกคน พบว่า ระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 และ ระดับการการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.044

ลำดับที่ 4 พนักงานมีโอกาสในการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่เสมอ พบว่า ระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.594 และ ระดับการการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีความเหมาะสมในการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา พบว่า ระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.562 และ ระดับการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.989

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	n=187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.455	0.917	ปานกลาง	2
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมข้ามสายงานเพื่อเรียนรู้งานด้านอื่นๆ	3.380	0.939	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจากหน่วยงาน ตามความต้องการและความจำเป็นเสมอ	3.529	1.104	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
4. การฝึกอบรมที่ท่านได้รับนั้นสามารถเตรียมความพร้อมในการทำงานให้กับท่านได้อย่างเพียงพอ	3.310	0.823	ปานกลาง	5
5. บริษัทมีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.337	0.891	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.402	0.587	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.402 และ ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587 และเมื่อพิจารณาระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจากหน่วยงาน ตามความต้องการและความจำเป็นเสมอ พบว่า ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.529 และ ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.104

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.455 และ ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมข้ามสายงานเพื่อเรียนรู้งานด้านอื่นๆ พบว่า ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.380 และ ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.939

ลำดับที่ 4 บริษัทมีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.337 และ ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 การฝึกอบรมที่ท่านได้รับนั้นสามารถเตรียมความพร้อมในการทำงานให้กับท่านได้อย่างเพียงพอ พบว่า ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.310 และ ระดับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.556	0.862	มาก	4
2. ท่านได้รับทราบถึงแนวทางที่เป็นไปได้สำหรับอาชีพการงานของท่านในบริษัท	3.497	0.799	ปานกลาง	5
3. หัวหน้างานของท่านให้ความเห็นเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.743	0.927	มาก	1
4. ท่านเข้าใจวิธีการประเมินผลการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.717	0.868	มาก	2
5. บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.674	0.827	มาก	3
โดยรวม	3.637	0.542	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.637 และ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.542 และเมื่อพิจารณาระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานของท่านให้ความเห็นเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.743 และ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.927

ลำดับที่ 2 ท่านเข้าใจวิธีการประเมินผลการทำงานของท่านเป็นอย่างดี พบว่า ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.717 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พบว่า ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.674 และ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พบว่า ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.556 และ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.862

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับทราบถึงแนวทางที่เป็นไปได้สำหรับอาชีพการงานของท่านในบริษัท พบว่า ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.497 และ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	3.460	0.798	ปานกลาง	3
2. บริษัทของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน	3.455	0.951	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเต็มที่	3.802	0.854	มาก	1
4. ผู้บริหารสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสอย่างเท่าเทียมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.588	0.752	มาก	2
โดยรวม	3.576	0.607	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.576 และ ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.607 และเมื่อพิจารณาระดับความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเต็มที่ พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.802 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสอย่างเท่าเทียมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.588 และ ระดับความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.752

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 และ ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.455 และ ระดับการความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.951

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผลตอบแทนและสวัสดิการ	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน	3.695	0.915	มาก	2
2. การเลื่อนเงินเดือนประจำปี มีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	3.658	0.680	มาก	3
3. บริษัทมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและให้การส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.524	0.900	มาก	4
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.701	1.100	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ผลตอบแทนและสวัสดิการ	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.128	0.786	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.541	0.393	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.541 และ ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.393 และเมื่อพิจารณาระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่า ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.701 และ ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.100

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน พบว่า ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.695 และ ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 3 การเลื่อนเงินเดือนประจำปี มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ พบว่า ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.658 และ ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 4 บริษัทมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและให้การส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม พบว่า ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.524 และ ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.900

ลำดับที่ 5 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ พบว่า ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.128 และ ระดับผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	n= 187		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้เกิดสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี	2.984	0.826	ปานกลาง	5
2. บริษัทมีมาตราการรองรับ กรณีพนักงานเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินในการปฏิบัติงาน	3.348	0.963	ปานกลาง	4
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของบริษัทเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นปราศจากเสียงรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอ	3.348	0.974	ปานกลาง	3
4. บริษัทมีระบบความปลอดภัย และจัดอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยอย่างเหมาะสม	3.727	0.715	มาก	1
5. บริเวณสถานที่ทำงานมีการจัดสภาพแวดล้อมให้พนักงานพักผ่อนหย่อนใจได้อย่างเหมาะสม	3.390	0.875	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.359	0.544	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.359 และ ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.544 และเมื่อพิจารณาระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีระบบความปลอดภัย และจัดอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยอย่างเหมาะสม พบว่า ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.727 และ ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 2 บริเวณสถานที่ทำงานมีการจัดสภาพแวดล้อมให้พนักงานพักผ่อนหย่อนใจได้อย่างเหมาะสม พบว่า ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.390 และ ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของบริษัท เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นปราศจากเสียงรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอ พบว่า ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.348 และ ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

ลำดับที่ 4 บริษัทมีมาตราการรองรับ กรณีพนักงานเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.348 และ ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.963

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้เกิดสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี พบว่า ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.984 และ ระดับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.826

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t – test Independent

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test

ความสุขในการทำงาน	เพศ ($\overline{X}$)		p-value
	ชาย (n = 83)	หญิง (n = 104)	
ความพึงพอใจ	3.853	3.825	0.658
ความกระตือรือร้น	3.718	3.775	0.388

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เพศ ($\overline{X}$)		p-value
	ชาย (n = 83)	หญิง (n = 104)	
ความสำเร็จ	4.077	3.967	0.034*
โดยรวม	3.883	3.856	0.435

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.435 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดง
ว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.883 และ 3.856 ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.658 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.388 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	อายุ ($\overline{X}$)			p-value
	มากกว่า 20ปี - 30 ปี (n=68)	มากกว่า 30ปี- 40ปี (n=54)	มากกว่า 40ปี - 50ปี (n=65)	
ความพึงพอใจ	3.874	3.863	3.779	0.388
ความกระตือรือร้น	3.765	3.737	3.745	0.938
ความสำเร็จ	3.959	3.985	4.102	0.049*
โดยรวม	3.866	3.862	3.875	0.951

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธี One – way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงาน โดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.951 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี-30 ปี พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี- 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.866, 3.862 และ 3.875 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.388 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

พนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.938 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

พนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน	อายุ	$\overline{X}$	กลุ่มที่	p-Value		
				1	2	3
ความสำเร็จ	>20-30 ปี	3.959	1	-	0.679	0.020*
	>30-40ปี	3.985	2	-	-	0.072
	>40-50ปี	4.102	3	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี-30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t - test

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี t - test

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา($\overline{X}$)		p-value
	ปริญญาตรี (n=110)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=77)	
ความพึงพอใจ	3.864	3.795	0.278
ความกระตือรือร้น	3.740	3.766	0.689

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา($\overline{X}$)		p-value
	ปริญญาตรี (n=110)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=77)	
ความสำเร็จ	3.982	4.062	0.126
โดยรวม	3.862	3.875	0.717

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี t - test พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.717 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.862 และ 3.875 ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.278 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.689 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.126 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 :พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน ($\bar{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 5 ปี (n=74)	มากกว่า 5 ปี -10 ปี (n=83)	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี (n=16)	มากกว่า 15 ปี (n=14)	
ความพึงพอใจ	3.914	3.817	3.775	3.629	0.102
ความกระตือรือร้น	3.792	3.696	3.775	3.814	0.539
ความสำเร็จ	4.008	3.981	4.113	4.157	0.232
โดยรวม	3.905	3.831	3.888	3.867	0.268

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One – way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.268 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี -10 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี–15 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่ามากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.905, 3.831, 3.888 และ 3.867 ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.102 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.539 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.232 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จไม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One – way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน($\overline{X}$)					p-value
	มากกว่า 20,000-30,000 บาท (n= 65)	มากกว่า 30,000–40,000 บาท (n= 21)	มากกว่า 40,000–50,000 บาท (n= 15)	มากกว่า 50,000–60,000 บาท (n= 20)	มากกว่า 60,000 บาท (n= 66)	
ความพึงพอใจ	3.819	3.886	3.920	3.870	3.812	0.865
ความกระตือรือร้น	3.797	3.791	3.707	3.740	3.703	0.782
ความสำเร็จ	4.034	3.962	3.800	3.950	4.085	0.048*
โดยรวม	3.883	3.879	3.809	3.853	3.867	0.854

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.854 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท–40,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท–50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท–60,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.883, 3.879, 3.809, 3.853 และ 3.867 ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.865 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.782 ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.20 ค่า p-Value ของผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (จำกัด) ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	Mean	กลุ่มที่	P-Value				
				1	2	3	4	5
ความสำเร็จ	> 20,000 – 30,000 บาท	4.034	1	-	0.411	0.020*	0.347	0.402
	> 30,000 – 40,000 บาท	3.962	2	-	-	0.170	0.913	0.160
	> 40,000 – 50,000 บาท	3.800	3	-	-	-	0.208	0.005**
	> 50,000 – 60,000 บาท	3.950	4	-	-	-	-	0.130
	> 60,000 บาท	4.085	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท–50,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท–50,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท–30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$)			p-value
	ระดับน้อย (n=14)	ระดับปานกลาง (n=71)	ระดับมาก (n=102)	
ความพึงพอใจ	3.700	3.885	3.824	0.302
ความกระตือรือร้น	3.814	3.721	3.761	0.726
ความสำเร็จ	3.800	4.039	4.029	0.057
โดยรวม	3.771	3.882	3.871	0.267

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.267 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.771, 3.882 และ 3.871 ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.302 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.726 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ($\overline{X}$)			p-value
	ระดับน้อย (n=5)	ระดับปานกลาง (n=57)	ระดับมาก (n=125)	
ความพึงพอใจ	3.920	3.849	3.829	0.871
ความกระตือรือร้น	3.720	3.744	3.754	0.980
ความสำเร็จ	3.800	4.084	3.994	0.105
โดยรวม	3.813	3.892	3.859	0.582

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.582 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.813, 3.892 และ 3.859ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.871 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.980 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.105 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{X}$)				p-value
	ระดับน้อย (n=12)	ระดับปานกลาง (n=110)	ระดับมาก (n=59)	ระดับมากที่สุด (n=6)	
ความพึงพอใจ	3.983	3.820	3.851	3.733	0. 579
ความกระตือรือร้น	3.650	3.727	3.803	3.833	0.589
ความสำเร็จ	3.900	3.973	4.129	3.933	0.024*
โดยรวม	3.844	3.840	3.928	3.833	0.128

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.128 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับน้อย ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปานกลาง ระดับมากและระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.844, 3.840, 3.928 และ 3.833 ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.579 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.589 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่า P-Value ของผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (จำกัด) ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน	การฝึกอบรมและพัฒนา	Mean	กลุ่มที่	P-Value			
				1	2	3	4
ความสำเร็จ	น้อย	3.900	1	-	0.491	0.039*	0.848
	ปานกลาง	3.973	2	-	-	0.006**	0.787
	มาก	4.129	3	-	-	-	0.190
	มากที่สุด	3.933	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จแตกต่างจาก พนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จแตกต่างจาก พนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธี One – way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$)			p-value
	ระดับปานกลาง (n=75)	ระดับมาก (n=106)	ระดับมากที่สุด (n=6)	
ความพึงพอใจ	3.835	3.845	3.733	0.823
ความกระตือรือร้น	3.717	3.768	3.833	0.680
ความสำเร็จ	3.987	4.042	3.933	0.499
โดยรวม	3.846	3.885	3.833	0.515

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.515 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง ระดับมากและระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.846, 3.8885, และ 3.833 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.823 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.680 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.499 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวิธี One–way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\overline{X}$)				p-value
	ระดับน้อย (n=6)	ระดับปานกลาง (n=93)	ระดับมาก (n=82)	ระดับมากที่สุด (n=6)	
ความพึงพอใจ	3.867	3.811	3.873	3.733	0.729
ความกระตือรือร้น	3.833	3.748	3.739	3.833	0.927
ความสำเร็จ	3.867	4.022	4.027	3.933	0.685
โดยรวม	3.856	3.860	3.880	3.833	0.930

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.930 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.856, 3.860, 3.880 และ 3.833 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.729 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.927 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.685 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยวิธี t-test

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ($\bar{X}$)		p-value
	ระดับปานกลาง (n=76)	ระดับมาก (n=111)	
ความพึงพอใจ	3.792	3.869	0.232
ความกระตือรือร้น	3.826	3.697	0.052
ความสำเร็จ	4.024	4.011	0.807
โดยรวม	3.881	3.859	0.532

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.930 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง และระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.881 และ 3.859 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.232 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.807 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิธี One – way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}$)				p-value
	ระดับน้อย (n=8)	ระดับปานกลาง (n=121)	ระดับมาก (n=51)	ระดับมากที่สุด (n=7)	
ความพึงพอใจ	3.575	3.865	3.824	3.771	0.297
ความกระตือรือร้น	3.800	3.790	3.667	3.600	0.306
ความสำเร็จ	3.750	4.046	4.000	3.914	0.105
โดยรวม	3.708	3.900	3.830	3.762	0.031*

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็น ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานเท่ากับ 3.708, 3.900, 3.830 และ 3.762 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.297 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น มีค่า p-value เท่ากับ 0.306 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ มีค่า p-value เท่ากับ 0.105 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ค่า p-Value ของผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (จำกัด) ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุข	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	Mean	กลุ่มที่	p-Value			
				1	2	3	4
โดยรวม	น้อย	3.708	1	-	0.023*	0.166	0.653
	ปานกลาง	3.900	2	-	-	0.069	0.124

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความสุข	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	Mean	กลุ่มที่	P-Value			
				1	2	3	4
โดยรวม	มาก	3.830	3	-	-	-	0.463
	มากที่สุด	3.762	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาเรื่องระดับความความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งออกเป็น ส่วนของสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยตามลำดับที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับความสุขจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความสำเร็จ ความกระตือรือร้น และความพึงพอใจ ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี -10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม และพัฒนา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย)

สมมติฐานที่1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงยอมสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานวิจัยย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการการฝึกอบรมและพัฒนาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็น ด้านความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจ ด้านความกระตือรือร้น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลใดๆก็ต้องสอดคล้องกับความรู้สึก ความสุขในจิตใจ ความพึงพอใจ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความสุขในงานร่วมด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Warr (1993) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะ ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการ

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานของตน ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จ

พบว่า พนักงาน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายการขายและการตลาด ซึ่งหากประสบความสำเร็จด้านยอดขาย การบริหารทีมให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานด้านอื่นๆ อันนำมาซึ่งค่าตอบแทนที่พึงพอใจ การปรับตำแหน่ง ตามลำดับ และการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน ต่อๆไป จึงทำให้การทำงานเป็นที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จด้วยดีเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของพนักงาน และนำมาซึ่งผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ลำดับที่ 2 ด้านความพึงพอใจ

พบว่า พนักงาน มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก พนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่ดี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สมเหตุสมผล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมขององค์กรที่แข็งแรงเป็นระบบ ส่งผลให้พนักงานมีความสุข และพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปิยะคุณ (2554) เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ ได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้ าหมายขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การบังคับบัญชา ผู้นำ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญ และ การทำงานเป็นทีมงาน เป็นต้น

ลำดับที่ 3 ด้านความกระตือรือร้น

พบว่า พนักงาน มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยรูปแบบธุรกิจขององค์กร เป็นธุรกิจประเภทเวชภัณฑ์ยา มีการแข่งขันทางการตลาดและยอดขาย รวมไปถึงการพัฒนาสินค้าให้ดียิ่งๆขึ้นไป เพื่อตอบสนองต่อลูกค้าที่เป็นบุคลากรทางทางการแพทย์ คนไข้ และผู้บริโภคทุกกลุ่ม ที่ยิ่งทวีปริมาณขึ้นเรื่อยๆ จึงส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว ในการทำงานตลอดเวลา มีความรู้สึกอยากที่จะทำงานของตน และทำงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จรรยา ดาสา (2552) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กร เป็นไปได้ด้วยความสะดวกราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ การได้ทำงานที่ดี และภูมิในกับงานที่ตนทำ มีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน และ บุญเทือง โพธิ์เจริญ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ถ้าสังเกตให้ดีจะพบว่า คนทั่วไปเมื่อได้ทำงานที่ตนพอใจ มีผลตอบแทนสูง หรือได้ทำงานให้คนที่รักและนับถือ ก็จะกระตือรือร้นที่จะทำ และทำงานนั้นได้ดี

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่ 1 ด้านเพศ

พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ แตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จมากกว่าพนักงานหญิง ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานชายมี ความคาดหวังทางด้านความก้าวหน้า และรายได้ค่าตอบแทนต่างๆ หากประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังแล้วย่อมทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานหญิงซึ่งยังคงมีความทะเยอทะยานเพื่อความความก้าวหน้า และค่าตอบแทนในระดับต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Harrell (1964) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้เช่น ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิเช่น เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข ความพึงพอใจการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

ลำดับที่ 2 ด้านอายุ

พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกันโดยพนักงาน ในช่วงอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จมากกว่าช่วงอื่นๆ เนื่องมาจากเป็นช่วงอายุที่บริบูรณ์ทั้งประสบการณ์ในงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมให้พนักงานในช่วงอายุนี้มีความสุขในงานด้านความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Diener (1984) ที่มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข

ลำดับที่ 3 ด้านระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานองค์กรเอกชนในปัจจุบัน หากยิ่งมีการศึกษาในระดับที่สูงและสาขาวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาด ยิ่งทำให้เกิดการแข่งขันในการทำงานสูงเช่นกัน จึงนำไปสู่ภาวะเครียดในงาน รู้สึกกดดัน และไม่มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันทวี บุญมาตย์ ซึ่งกล่าวไว้ว่าพนักงานระดับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับสูงจะมีระดับความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อย ที่มีการปฏิบัติงานหลายด้านที่เป็นเหตุผลช่วยอธิบายอาทิ ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่ต้องพบกับความกดดันมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ (2552) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสท์ครักจำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า จากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ของพนักงานส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับที่ 4 ด้านประสบการณ์ทำงาน

พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพื้นฐานการทำงาน หรือการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและงานต่างกัน อายุงานน้อย แต่หากรู้จักปรับตัวกับการทำงาน ยอมรับสภาวะกดดันในงาน ย่อมมีความสุขในงานมากกว่า ผู้ที่มีอายุงานมาก แต่ยึดติดกับรูปแบบและสังคมการทำงานแบบเดิมๆ ไม่ยอมเปิดรับและปรับตัวกับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Gavin, J.H and Mason (2004) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ปัจจัยด้านงาน อาทิเช่น ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

ลำดับที่ 5 ด้านรายได้ต่อเดือน

พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 – 50,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท เนื่องมาจากพนักงานในองค์กรมีการแข่งขันด้านการสร้างยอดขายกับองค์กรภายนอกสูง อัตราการคำนวณค่าตอบแทนในการจูงใจต่อเดือนล้วนขึ้นกับศักยภาพด้านการขายของแต่ละบุคคล ซึ่งต้องพบกับภาวะกดดันทางการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เพิ่มขึ้นตามค่าตอบแทนในการจูงใจที่ตนคาดหวังไว้ จึงส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จด้านรายได้ แต่ไม่มีความสุขในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Frederick K.Herzberg and Others (1959) ได้สรุปไว้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ และมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยสำคัญของปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และระดับความสุขในการทำงาน ของบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) พบว่า

พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีความสุขในงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบธุรกิจขององค์กร ที่ความสำเร็จทั้งของพนักงานและภาพรวมขององค์กร ขึ้นอยู่กับการประสบความสำเร็จในด้านการขายและการตลาด จึงทำให้วางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานในส่วนน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Fremont E.Kast and James E.Rosenzweig (1970) ได้กล่าวว่าการวางแผนคือกระบวนการของการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น Harold Koontz and Cyril O'Donnell (1968) ได้อธิบายถึงการวางแผนว่า เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้กระทำ ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นการเชื่อมสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้เชื่อมต่อไปในอนาคตตามที่ต้องการ ส่วน H.G.Hicks (1976) ได้อธิบายว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ทางการบริหารประการแรกที่กระทำเพื่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ การที่จะวางแผนให้ได้ผลสำเร็จนั้น จะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบันและทำการประเมินผลในอนาคตด้วย และ Elbert Wohlstetter (1964) อธิบายว่าการวางแผน หมายถึงวิธีการที่จำเป็นของการทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่จะต้องมีอยู่ก่อนกระทำ ซึ่งเหล่านี้ล้วนกล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนการบริหารที่ดีย่อมส่งผลต่อความสำเร็จและก้าวหน้าในงานต่อไป

พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่แตกต่างกัน มีความสุขในงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Leonard Nadler (1979) ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย และแนวคิดของ Nadler (1980) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีความสุขในงานด้านความกระตือรือร้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper (1958) ที่กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่หมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าประเด็นของเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยเป็นการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานอยู่แล้ว เช่น การรักษาสุขภาพของตนเองเพื่อไม่ให้เจ็บป่วย เสียการงาน และหรือเสียค่าใช้จ่ายในการรักษา ฉะนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กรที่มีให้กับพนักงานไม่ว่าจะในระดับใดนั้น ไม่ได้มีผลต่อความสุขในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Frederick W. Taylor (1911) ซึ่งกล่าวว่า สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติพนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ การจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor (1911) ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว เช่นเดียวกับทฤษฎีความต้องการของ Alderfer's Modified Need Hierachy Theory (1972) เรียกว่าทฤษฎี (ERG :Existence – Relatedness-Growth Theory) สืบเนื่องจากได้มีการศึกษาเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับของ Maslow พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี คือการตอบสนองความต้องการ ไม่เป็นไปตามลักษณะ ลำดับขั้นของMaslow อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ขึ้น โดยมีความต้องการของบุคคล 3 ประการคือ 1)ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป 2)ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า(Groeth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ตระหนักถึงเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และยอมรับกับการประเมินที่จะเกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ฉะนั้นไม่ว่าผลการประเมินจะออกมาระดับใด พนักงานย่อมต้องตระหนักถึงว่าเกิดจากการปฏิบัติงาน และผลงานของตนเอง เอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งสิ้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวัง(Expectancy Theory) Victor Vroom (1964) กล่าวว่า พนักงานจะมีแรงจูงใจเมื่อพวกเขารับรู้โดยความพยายามของพวกเขาจะทำให้เกิดผลสำเร็จในการงานและท้ายสุดจะได้รางวัลและผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจเช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขา จึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานและการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

ตัวชี้วัดและองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้มีนักคิดกำหนดองค์ประกอบไว้แตกต่างกัน ดังนั้นการนำมาเป็นตัวชี้วัดในการวิจัยนั้นจะต้องดูถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์การเป็นหลัก เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

การดำเนินการศึกษาวิจัยถ้าต้องการให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและละเอียด ควรจะต้องใช้การสังเกตหรือ การสนทนากลุ่มเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพื่อให้องค์กรมีวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสุขในงาน ควรส่งเสริมงานที่ สำคัญดังต่อไปนี้เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดหลักสูตรการสอนให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้นโดยการนำสื่อต่างๆเข้ามาใช้เพื่อดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รู้สึกสนุก และเพื่อให้เกิดการผ่อนคลายไปพร้อมๆกับการศึกษาด้านวิชาการและภาคการฝึกปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และควรปรับปรุงเนื้อหาการสอนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ รอบตัวเพื่อที่จะสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานได้ง่าย

2. ควรส่งเสริมให้มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพิ่มบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศ

การปลูกสำนึกรักองค์กร การรักใคร่สามัคคี ภายในองค์กรและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างๆ ระหว่างบุคลากรแต่ละฝ่ายโดยเริ่มจากการให้ แสดงความคิดเห็นแบบไม่เป็นทางการให้กับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งอาจเริ่มจากการประชุมกลุ่มย่อยระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้นเพื่อที่จะได้นำมาแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน และรับเอาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆจากเพื่อนร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่างๆให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อที่พนักงานจะได้รับรู้และเข้าใจองค์การมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1.ควรมีการปรับเงินเดือน ตามผลงานและความรู้ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดความสุขในงานด้านความพึงพอใจ

2.ควรมีการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงในการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำเร็จ

3.ควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆทั้งในและนอกสายงานให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และ เกิดความสุขในงานมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. **การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทจักร. 2544. **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ : บุคแบงค์.

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข. 2548. **ไม้บรรทัดวัดความสุข: ความสุขที่แท้จริง.** [Online]. Available : http://www.dmh.moph.go.th/news/view.asp?id=980. 5 มีนาคม 2557.

จรรยา ดาสา. 2552. **ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace).** [Online]. Available : http://www.halalscience.org.

จีระ หงส์ลดารมภ์. 2551. "ทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ". **วารสารทรัพยากรมนุษย์.** (4)1 : 3-8 ภาพประกอบ

จุมพล หนิมพานิช. 2548. **สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวน.

ชัย สมิทธิไกร. 2548. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : K&P Books.

ชุติกาญจน์ เปาทุย. 2553. **ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : เทพนิมิตร.

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และ ประสาน หอมพูล. พิมพลักษณ์. 2542. **จิตวิทยาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.

ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. **หลักการจัดการ หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

ณัฏฐพันธ์เขจรนันท์. 2545. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2543. **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

ทวี สีหามาตย์. 2548. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต. 2548. **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาองค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธงชัย สันติวงษ์. 2546. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ. 2552. **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (ป.โท หรือ ตรี)

นิสารัตน์ ไวยเจริญ. 2544. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทค ไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่)". **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.** 22(2) : 275-286.

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน). 2546. **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2553. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

บุญเทือง โพธิ์เจริญ. 2551. **ความสุขที่คุณสร้างได้.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฐานบุ๊ค.

ผุสดี รุมาคม. 2544. **การบริหารธุรกิจขนาดย่อม.** กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

แผนงานสุขภาวะองค์การเอกชน. 2552. **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

แผนงานสุขภาวะองค์การเอกชน. 2552. **ร้อยความคิดสร้างสุขในองค์กร.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

บรรยงค์ โตจินดา. 2546. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2538. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจกับการทำงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พรนพ พุกกะพันธุ์. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2544. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา

เพ็ญศรี วายวานนท์. 2537. **การจัดการทรัพยากรคน.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงศ์ หรดาล. 2546. **การบริหารคุณภาพในงานอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ทบุ๊คส์.

มีนา นุ้ยแนบ. 2548. “พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.” สารนิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เมธินี นิจพิทักษ์. 2550. “ทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล เปาโล เมโมเรียล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมธี ปิลันธนานนท์. 2529. **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เมธี ปิยะคุณ. 2554. **บทบาทขององค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคม.** [Online]. Available : http://www.stou.ac.th/study/sumrit/4-56/page2-4-56.htm

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. 2537. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ. 2549. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ.** สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539. **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สุวีริยา.วิลาศ สิงหวิสัย. 2544. **การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา.** กรุงเทพมหานคร.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2547. **หัวหน้างานพันธุ์แท้.** พิมพลักษณ์, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.

วรนาถ แสงมณี. 2547. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด. ประสิทธิภัณฑ แอนด์ พริ้นติ้ง.

วรนารถ แสงมณี. 2543. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. **การวิจัยธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสงแห่งโลก.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. **ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย 5 ปีหลังวิกฤตเศรษฐกิจ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548. "ผลการสัมมนาแผนฯ 10 สี่ภาคประชาชนล้วนเห็นด้วย 3 ทุนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ". วารสารข่าวการพัฒนา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. **"ความสุข". เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เสนาะ ติเยาว์. 2539. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ติเยาว์ และ จีระ ประทีป. 2546. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช

สุนันทา เลาหนันทน์. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา.

สุรพล พยอมแย้ม. 2545. **ปฏิบัติการจิตวิทยาในงานชุมชน.** กรุงเทพฯ : สหายพัฒนาการพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมชาติ กิจยรรยง, อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539. **เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. **การบริหารธุรกิจขนาดย่อม.** กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.

สมคิด บางโม. 2544. **องค์กรและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : บริ้ซ จูบพลับบลิซชิ่ง.

สมยศ นาวีการ. 2544. **ทฤษฎีองค์การ = Organization theory**. พิมพลักษณ์, กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

อภิชัย มงคล. 2545. **ดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย. โครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจสุขภาพจิตในพื้นที่ ปี พ.ศ.2545.** นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

อารี เพชรผุด. 2536. **สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อำนวย แสงสว่าง. 2540. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

Alderfer's Modified Need Hierachy Theory. 1972. **Existence, Relatedness, and Growth : Human Needs in Organizational Settings.** New York: Free Press.

Cooper. 1958. **The happiness hypothesis: Finding modern truth in ancient wisdom.** New York: Basic Books.

Diener, E. 1984. **Subjective well-being: Psychological Bulletin.** 95 : 542-575.

Diener, E. 2000. "Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a National index". **The American Psychologist Association.** 1(2) : 34-43.

Diener, E. 2003. **Frequently Asked Questions (FAQ'S) About Subjective Well-Being (Happiness and Life Satisfaction)**[Online]. Available : http://www.psycho.uiuc.edu/nediener/fag.html.

Fremont E. Kast and James E. 1970. **Organization and Management - A Systems Approach.** New York: McGraw- Hill.

Frederick K.Herzberg and Others. 1959.**The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons.

Frederick W. Taylor. 1911. **The Principles of Scientific Management is a monograph Published.** New York : Harper & Brothers.

Gavin, J. H. and Mason, R. O. 2004. **The virtuous organization: The Value Of Happiness In**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The Workplace. Organizational Dynamics, 33(4), 379–392.

Golden, L. & Wiens-Tuers, B. 2005. "Mandatory overtime work in the United States: Who, where, and what?". **Labor Studies Journal.** 30(1) : 1-26.

Harter, J. K., F. L. Schmidt and C. L. Keyes. 2002. "Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the gallup studies. In Keyes, **C. L. and J. Haidt. (eds.). Flourishing : The Positive Person and the Good Life.** Washington D.C. : American Psychological Association.

Harrell, D. E. 1964. The Sectional Origins of the Churches of Christ. **Journal of Southern History.** 30(3), 18

Harold Koontz and Cyril O'Donnell. 1968. **Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions.** 4th Ed. New York : McGraw-Hill.

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

H.G.Hicks. 1976. **The management of organizations : A systems and Human resource Approach.** New York : McGraw-Hill.

IOpener. 2003. **Happiness at work.**[Online].Available: http://www.iopener.co.uk/happiness at work/

Leonard N. 1979. **Developing Human Resources.** English : Learning Concepts.

Lyubomirsky. S. 2001. "Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being." **American Psychologist.** 56 (7) : 239-249.

Manion J. 2003. "Joy at work: Creating a positive workplace". **Journal of Nursing Administration.** 33(12) : 652-655.

Nadler. 1980. **Corporate Human Resource Development.** NewYork: Van. Nostrand Reinhold Company.

Neil, E. and S. Richard. 2005. **Subjective well-being (happiness)." Journal of Continuing Psychology Education.**[Online]. Available : www.texcpe.com.

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Vroom V H. 1964. **Work and motivation.** New York: Wiley.

Warr. P. 1990. "The measurement of well-being and other aspect of mentalhealth." **Journal of Occupational Psychology** 63: 193-210.

Warr. P. 2007. **Work, Happiness and Unhappiness.** New Jersey: Erlbaum Associates.

Yamane T. 1970. **Statistic : And Introductory Analysis.** Tokyo : John Weather Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในงานของพนักงาน
บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในงานของพนักงาน บริษัท แกล็กโซสมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขในงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและพนักงานทุกท่านต่อไป

คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยที่ใดๆ เป็นรายบุคคลนอกจากนำผลรวมต่างๆ ไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ มี 7 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสุขในงาน

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวศิรินธร สายสุนทร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี -30 ปี
☐ มากกว่า 30 ปี – 40 ปี ☐ มากกว่า 40 ปี – 50 ปี
☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด ☐ สมรส
☐ หย่าร้าง ☐ หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
☐ อนุปริญญา / ปวส. ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งหน้าที่

☐ พนักงานปฏิบัติการ ☐ พนักงานระดับหัวหน้างาน
☐ พนักงานระดับอาวุโส ☐ ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ

6. อายุงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี -10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

7.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ☐ มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท
☐ มากกว่า 30,000 บาท – 40,000 บาท ☐ มากกว่า 40,000 บาท – 50,000 บาท
☐ มากกว่า 50,000 บาท – 60,000 บาท ☐ มากกว่า 60,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์						
1.	บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลงาน ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงานที่ผ่านๆมา					
2.	บริษัทมีจำนวนของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวที่เหมาะสม					
3.	บริษัทของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน					
4.	พนักงานภายในบริษัท มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน					
5.	บริษัทของท่านมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง						
6.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่ท่านมี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
7.	พนักงานมีโอกาสในการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่เสมอ					
8.	บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อนที่จะสรรหาบุคคลจากภายนอกบริษัท					
9.	บริษัทของท่านมีความเหมาะสมในการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา					
10.	ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสในการหมุนเวียนงานแก่พนักงานทุกคน					
การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
11.	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
12.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมข้ามสายงานเพื่อเรียนรู้งานด้านอื่นๆ					
13.	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจากหน่วยงาน ตามความต้องการและความจำเป็นเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
14.	บริษัทมีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
15.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
16.	ท่านได้รับทราบถึงแนวทางที่เป็นไปได้สำหรับอาชีพการงานของท่านในบริษัท					
17.	หัวหน้างานของท่านให้ความเห็นเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
18.	ท่านเข้าใจวิธีการประเมินผลการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
19.	บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
ความก้าวหน้าในอาชีพ						
20.	ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
21.	บริษัทของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน					
22.	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
23.	ผู้บริหารสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสอย่างเท่าเทียมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ผลตอบแทนและสวัสดิการ						
24.	บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน					
25.	การเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้					
26.	บริษัทมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและให้การส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม					
27.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
28.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน						
29.	สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้เกิดสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
30.	บริษัทมีมาตราการรองรับกรณีพนักงานเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉินในการปฏิบัติงาน					
31.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของบริษัท เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นปราศจากเสียงรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอ					
32.	บริษัทมีระบบความปลอดภัยและจัดอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยอย่างเหมาะสม					
33.	บริเวณสถานที่ทำงานมีการจัดสภาพแวดล้อมให้พนักงานพักผ่อนหย่อนใจได้อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความพึงพอใจ						
1.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
2.	ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
3.	ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
4.	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
5.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
ความกระตือรือร้น						
6.	ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา					
7.	ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
8.	ท่านมีความกระตือรือร้นเปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา					
9.	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา					
10.	ท่านมีความสุขกับการทำกิจกรรมต่างๆในงานประจำที่ท่านรับผิดชอบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความสำเร็จ						
11.	งานของท่านมีความหมายและมีความสำคัญต่อบริษัท					
12.	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ					
13.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
14.	ท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานตามที่คาดหวัง					
15.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และ

คำชี้แจง: โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ท่านคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือ หน่วยงาน (โปรดระบุ)

1. ข้อคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

2. การเสริมสร้างความสุขในงานของท่าน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวศิรินธร สายสุนทร
วัน เดือน ปีเกิด	18 พฤศจิกายน พ.ศ.2528
ที่อยู่	109 / 57 หมู่ 1 ถ.หลวงแพ่ง แขวงหลวงแพ่ง อำเภอเมือง ฉะเชิงเทรา จังหวัด ฉะเชิงเทรา 24000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2553 สำเร็จการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2557 - ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายขายและการตลาด ผลิตภัณฑ์ : จำหน่ายเวชภัณฑ์ยาและอุปกรณ์การแพทย์ บริษัท จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (ประเทศไทย) จำกัด
E-mail	sirinthorn.ssn@gmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้