

ความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES AT
MITSUBISHI ELECTRIC AUTOMATION (THAILAND) CO., LTD.



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 144891
วัน,เดือน,ปี 26 S.A. 2559

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-046

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES AT
MITSUBISHI ELECTRIC AUTOMATION (THAILAND) CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-046

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก
ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด
HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES AT MITSUBISHI
ELECTRIC AUTOMATION (THAILAND) CO.,LTD.

นักศึกษา

นางสาวกมลวรรณ สวยสุขวิชา

รหัสประจำตัว

56611287

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงนารี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
อ.ดร.ปรเมศร์ อิศวเรืองโพธิ์	
รศ.ดร.วรรณารัตน์ แต่งมณี	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์ศฤงคาร	
ผศ.ดร.มนัส ไททฤษฎ์เจริญสุข	
ดร.พยัคฆ์ วุฒินรงค์	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 15 กรกฎาคม 2559 เวลา 10.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง 402 อาคารสำนักงานบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงนารี)

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยานิพนธ์	ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ
	อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด
นักศึกษา	นางสาวกมลวรรณ สวดยุชวิธา
รหัสประจำตัว	56611287
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณรณ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกงานที่ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.874 และเก็บตัวอย่างจากพนักงานแต่ละแผนกรวมทั้งรวมทั้งหมด 316 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ \bar{X} , SD, t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ สูง และผลจากการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานทุกด้านโดยรวม ของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับเงินเดือนและแผนกงานที่ทำต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Happiness at work of Employees at Mitsubishi Electric Automation (Thailand) Co., Ltd.
Student	Miss Kamolwan Suaysukvicha
Student ID	56611287
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

This research aims to study the level of happiness of employees' working of Mitsubishi Electric Automation (Thailand) Co., Ltd., and to compare the happiness in working among employees. There are seven factors identifying personal factors: 1) gender 2) age 3) marital status 4) educational level 5) salary level 6) work experience and 7) departments. Questionnaire survey is used in this study showing the reliability of 0.874 in total. Sampling size of 316 employees are collected by convenience sampling. Statistical techniques including \bar{X} , SD, t-test and F-test are implemented. The results show that employees working in Mitsubishi Electric Automation (Thailand) Co., Ltd. feel pleasure to work with the level of high happiness. Salary level and different departments are significant factors affecting the happiness of employees' working with significant level of 0.05.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณรต แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการชี้แนะและให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ ดร.ชัชสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ประจำคณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล,คุณศุภกร วรรณวงศ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ คุณดวงอำนาจ ประทุมทอง เจ้าหน้าที่ประสานงานฝ่ายทรัพยากร บุคคล บริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำ ในการแก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือและ เหมาะสมต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้ตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ สถาบันบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ที่ คอยให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

กมลวรรณ สวายุวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวความคิด.....	10
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	11
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	14
2.3 ประวัติความเป็นมาของบริษัท มิตรubishi อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด.....	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	59
4.2 ระดับความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ.....	62
อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	
4.3 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ.....	77
อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	110
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	120
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก ก.....	126
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	137

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	43
3.2 คะแนนในแต่ละระดับความสุขในการทำงานของแบบสอบถาม.....	51
วัดความสุขในการทำงาน	
3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว.....	47
3.4 ตารางสรุปสำหรับคำนวณค่าสถิติ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว.....	57
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน.....	60
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	63
ระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์	
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	64
ระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน	
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	65
ระดับความสุขในการทำงานด้านความสำนึกในงาน	
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	65
ระดับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	66
ระดับความสุขในการทำงานด้านผู้นำ	
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	67
ระดับความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร	
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	68
ระดับความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	69
ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐาน.....	71
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศโดยวิธี t-Test	
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐาน.....	75
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA	
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	77
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐาน.....	80
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตาม สถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA	
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐาน.....	84
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตาม ระดับการศึกษาครั้งนี้ โดยวิธี One-way ANOVA	
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐาน.....	89
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตาม ระดับเงินเดือนครั้งนี้ โดยวิธี One-way ANOVA	
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	91
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	93
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	94
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	95
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐาน.....	98
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานดังนี้ โดยวิธี One-way ANOVA	
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	100
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านการติดต่อสัมพันธ์จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	101
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐาน.....	104
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยวิธีเดียว One-way ANOVA	
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	107
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านการติดต่อสัมพันธ์จำแนกตามแผนงานที่ทำเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	
4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	108
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย)จำกัด ด้านผู้นำจำแนกตามแผนงานที่ทำเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงถึงระดับความสุขกับงานปัจจุบัน.....	2
1.2 แสดงถึงปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน.....	3
1.3 แสดงถึงปัจจัยที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุขกับงานปัจจุบัน.....	3
1.4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2.1 ภาพแสดงฐานที่มีโรงงานการผลิตมิเตอร์ไฟฟ้าใน 3 ประเทศ..... ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย และประเทศไทย	33
2.2 ภาพแสดงการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2518-ปัจจุบัน.....	33



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

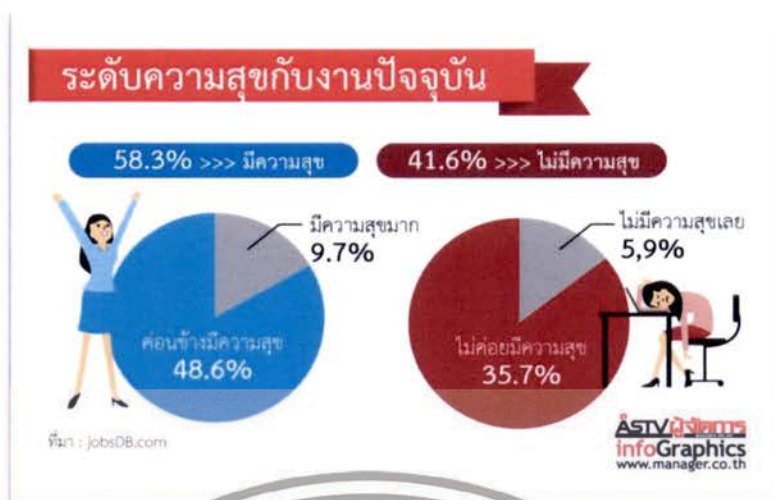
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ดังเช่นการเปลี่ยนแปลงของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชีย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือต่อการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ซึ่งล้วนแต่มีผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคนในแต่ละประเทศทุกด้าน รวมทั้งประเทศไทยด้วย การเปลี่ยนแปลงดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นส่งผลให้องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางภาครัฐและเอกชน ต้องเผชิญกับแรงกดดันทางการแข่งขันและความคาดหวังจากบุคคลภายนอก ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าทั้งจากภายในและภายนอก ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร คือปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพราะคนเปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร(นิสิต. 2545 อ้างถึง วรรณพร พรายสวาท. 2552 : 11) ดังนั้น สิ่งแรกที่องค์กรควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน คือการสนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆที่จะเอื้อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา เช่น เต็มใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เกิดความคิดสร้างสรรค์และพร้อมให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นต้น

ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา รวมถึงความสุขในการทำงานด้วย ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วยการรับรู้ในงาน กระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง (Warr. 1990, อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล. 2550 : 45) ดังนั้น ทุกองค์กรควรสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี อันจะนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กรสืบต่อไป



ภาพที่ 1.1 แสดงถึงระดับความสุขกับงานปัจจุบัน

ที่มา: ผู้จัดการออนไลน์ (2558)

จากผลการสำรวจหัวข้อ “Happiness Meter” ที่ jobsDB ประเทศไทย จัดทำขึ้นเมื่อเร็วๆ นี้ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการจ้างงานที่ดีขึ้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,452 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในฝ่ายบุคคลและธุรการ ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝ่ายขายและบริการลูกค้า, ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ และฝ่ายการตลาด จากหลากหลายประเภทธุรกิจ อาทิ ภาควิชาการการเงิน, เทคโนโลยีสารสนเทศ, การพาณิชย์และจัดส่งสินค้า โดยมีสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 83 และร้อยละ 17 มาจากภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังกล่าวระบุว่า 48.6% ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า “ค่อนข้างมีความสุขกับงานที่ทำอยู่” และอีกร้อยละ 9.7 ระบุว่า “มีความสุขมากกับงานที่ทำอยู่”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.2 แสดงถึงปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน
ที่มา: ผู้จัดการออนไลน์ (2558)



ภาพที่ 1.3 แสดงถึงปัจจัยที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุขกับงานปัจจุบัน
ที่มา: ผู้จัดการออนไลน์ (2558)

คนที่ตอบว่า “ค่อนข้างมีความสุข” และ “มีความสุขมาก” กับงานของตัวเองบอกว่า ความพึงพอใจกับบทบาทหน้าที่การทำงานเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้พวกเขามีความสุข อีก ร้อยละ 25 บอกว่ามีความสุขกับงานจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ในขณะที่ ร้อยละ 21 ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าเงินเดือนที่พอใจทำให้พวกเขามีความสุข

นอกจากนั้นเมื่อมองที่ตำแหน่งของการจ้างงานจะพบว่าทุกตำแหน่งงานให้ความเห็นตรงกันว่าความพึงพอใจกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุผลแรกๆ ที่ทำให้พวกเขาทำงาน

อย่างมีความสุข ส่วนคนทำงานระดับหัวหน้าบอกว่ามีความสุขกับค่าตอบแทนที่น่าพอใจความเอกราชเป็นเอกราชที่ส่งแรงไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อนุญตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมคูลย์ของการใช้ชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับก็มีส่วนสนับสนุนชีวิตการทำงานของพนักงานไทยอีกด้วย

อย่างไรก็ตามรายงานฉบับนี้ระบุว่า พนักงานไทยส่วนใหญ่ตั้งใจทำงานกับองค์กรนั้นๆ ประมาณ 3 ปีเป็นอย่างมาก โดย ร้อยละ 38 ระบุว่าจะทำงานกับองค์กรของตัวเองอีกประมาณ 1-3 ปี และอีก ร้อยละ 27 บอกว่ากำลังมองหาโอกาสที่ดีกว่าให้กับตัวเองภายในปีนี้

ร้อยละ 32 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับหัวหน้างาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานประมาณ 1-4 ปีคิดเป็น ร้อยละ 31 ของทั้งหมด และเป็นกลุ่มเพิ่งเริ่มทำงานประมาณ ร้อยละ 9 นั้นหมายความว่าพนักงานจำนวนมากที่แม้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง หรือมีรายได้หรือผลตอบแทนที่น่าพอใจในระดับหนึ่งก็มองหาโอกาสใหม่ ๆ ให้กับหน้าที่การงานระยะสั้นของตัวเอง

ในขณะที่เดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36% บอกว่าไม่ค่อยมีความสุขและอีก ร้อยละ 6 ไม่มีความสุขเลยกับงานที่ทำอยู่ตอนนี้ ซึ่งกลุ่มที่ไม่มีความสุขในการทำงานเลยส่วนใหญ่อยู่ในระดับบริหาร (ร้อยละ 44 ไม่ค่อยมีความสุข) และระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 43)

ปัจจัยที่ทำให้ไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ได้แก่ ความไม่พึงพอใจกับระบบขององค์กร พบว่ากระบวนการและระบบที่ไม่เอื้อให้พวกเขาทำงาน ได้ดีมาเป็นอันดับแรก ซึ่งผู้ตอบส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มหัวหน้างาน ผู้จัดการและผู้อำนวยการ

ทั้งนี้ ความไม่พึงพอใจกับเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่ทำให้คนไม่มีความสุขกับการทำงานกลับมาเป็นอันดับที่ 2 และเป็นสาเหตุหลักของพนักงาน หรือผู้บริหารระดับต้น ๆ และ ร้อยละ 16 ของคนที่ไม่มีความสุขกับงานตอบว่า พวกเขาไม่พอใจกับความรับผิดชอบและงานที่ทำอยู่

ด้วยข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการนำเอามาเป็นหัวข้องานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ของตนเอง โดยจะทำการศึกษาข้อมูลนี้จาก บริษัท มิทซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด หรือ MEATH ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำการผลิตและผู้จำหน่ายมอเตอร์ไฟฟ้าชนิด 1 เฟส และ 3 เฟส ให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, การไฟฟ้านครหลวง และภาคธุรกิจต่างๆ มาเป็นเวลานานกว่า 30 ปีซึ่งบริษัทฯ ได้รับสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในการผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าทั้งแบบจานหมุนและแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่จำหน่ายในประเทศไทย ภายใต้เครื่องหมายการค้า MITSUBISHI ELECTRIC โดยบริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,516 คน (บริษัท มิทซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด)

ในภาคอุตสาหกรรมแรงงานถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตที่จำเป็นต้องใช้แรงงานคน หรือกระบวนการผลิตบางประเภทที่เครื่องจักรไม่สามารถทำทดแทนได้ เนื่องจากงานมีความละเอียดมากหรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น อุตสาหกรรมผลิตมอเตอร์ไฟฟ้า ซึ่งจัดว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเฉพาะในการปฏิบัติงานที่มีทั้งเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวันไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาก็เท่านั้น เมื่อนุญตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสียงดังตลอดทั้งวันและฝุ่นจากการผลิต และมีอัตราการแข่งขันระหว่างอุตสาหกรรมเดียวกันสูง จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การให้อัตรากำลังทดแทนหรือรายได้ที่เป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานรองรับ มีการปรับตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย รวมถึงการสร้างความสุข กิจกรรมต่างๆ เพื่อจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ ถ้าหากองค์กรไม่มีการดูแลบุคลากรที่ดีก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานด้วย (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2558 : สัมภาษณ์)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน(ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนงานที่ทำ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.7 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานใน งานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี แผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.2 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี แผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.3 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี แผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.4 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี แผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน แยกต่างกััน

สมมติฐานที่ 7.5 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี แผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.6 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี แผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงาน แยกต่างกััน

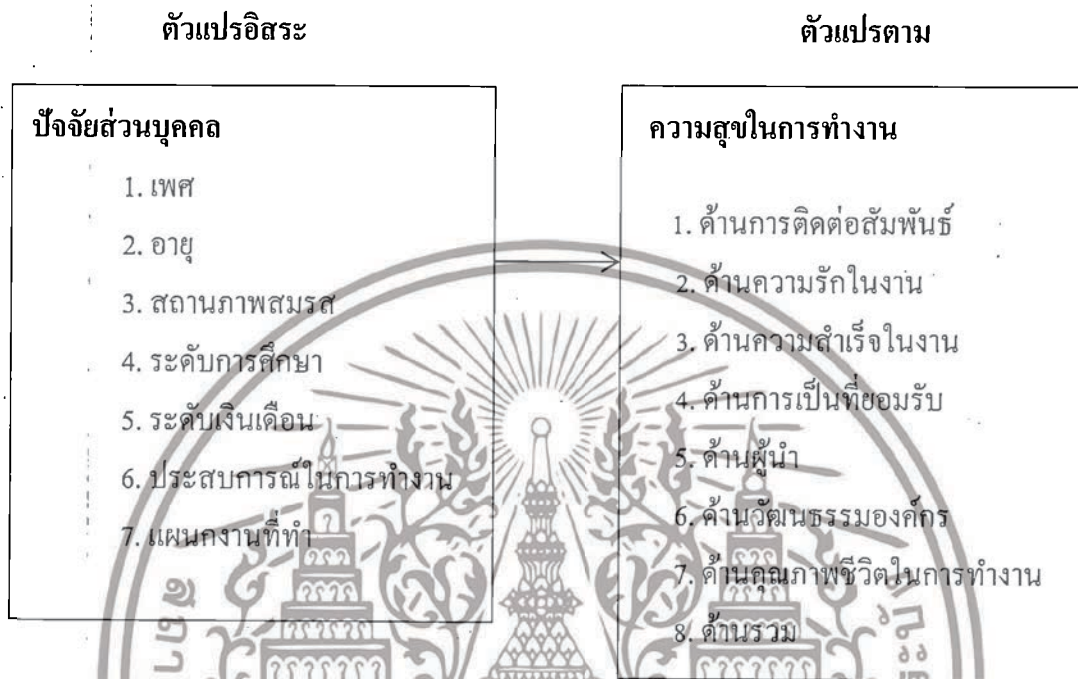
สมมติฐานที่ 7.7 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี แผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานใน งานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนงานที่ทำ ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมในการทำงานในงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ตามแนวคิดของ Manion (2003) และ รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2555 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิจัย โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา 7 ด้าน เพราะมีความสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1.4



ภาพที่ 1.4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้คือ พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานประจำใน โดยครอบคลุม ทุกแผนก รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,516 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน แผนกงานที่ทำ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม

ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและขอบเขตของคำอย่างชัดเจน ถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.6.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่พนักงานมีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.6.1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ร่วมงาน มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยกันอย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตร รับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน เกิดความรู้สึกเชื่อใจไว้วางใจกัน

1.6.1.2 ด้านความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณค่า ความรัก ความพึงพอใจ และความผูกพันกับงานที่ได้รับผิดชอบ รับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ

1.6.1.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าภาคภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานที่ทำให้ดียิ่งๆขึ้นไป

1.6.1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับ ชื่นชม และเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน รวมไปถึงลูกค้า ตลอดจนผู้ร่วมงานอื่นๆ ได้รับการมอบหมายให้ทำ โครงการพิเศษและรับผิดชอบงานสำคัญๆเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1.6.2.1 ด้านผู้นำ (Leadership) หมายถึงระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีความสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำจะมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6.2.2 ด้านวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) หมายถึง ค่านิยมร่วมที่กำหนดพฤติกรรมองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

1.6.2.3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.3 ประวัติบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของปัจจัยในการทำงาน

ปีวิธยา เกษเดชา (2553: 7) ได้กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ตัวงาน บทบาท หน้าที่ ของบุคคลในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการทำงาน ใน องค์กร รวมทั้งเป็นเงื่อนไขที่ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงาน

Miller (2001: 478. อ้างถึงใน ปีวิธยา เกษเดชา, 2553 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการ ทำงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อม โดยรวมซึ่งเป็นที่กำหนดลักษณะการทำงาน ใน องค์กร รวมทั้งเป็นเงื่อนไขในการทำงานและช่วยปรับปรุงการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ใน การทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 101) ให้ความหมายของปัจจัยในการทำงานว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลในองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพล ต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549: 28-29) ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

- 1) อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน บุคคลที่มี พัฒนาการตามวัย ที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ มี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหตุผล ย่อมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่เป็นอย่าง ดี สามารถเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2) สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการทำงาน ครอบครัวที่เป็นแหล่งของ ความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้มีความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดคุณลักษณะทางอารมณ์มากขึ้น ทำงานด้วยสติปัญญาที่สูงุมรอบคอบ คนที่แต่งงานแล้วจะ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา ลดความเครียดจากการทำงาน

3) ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ เพราะการศึกษา สูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับทำให้ คนมี ความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนา ความ จลลาคทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้ เกิด ความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

4) ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลปฏิบัติ งานไประยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่ง หน้าที่การ งานที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคล มีความ เชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น การส่งมอบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากทำให้มี โอกาสที่ จะเผชิญ ปัญหาอุปสรรคต่างๆมากมาย มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ ได้ดี ทำให้บุคคล เกิดการ เรียนรู้ เข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ ความชำนาญ มากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.1.2 องค์ประกอบของปัจจัยในการทำงาน

ขวัญฤทัย ศรีชัยสันตกุล (2548: 18) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานแบ่งได้เป็น

2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยต่างภายนอกตัวบุคคล ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน บรรยากาศ บทบาทใน องค์กร เป็นต้น

1.2 สภาพแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว วิฤตการณ์ในชีวิต

2) ปัจจัยภายใน ซึ่งเกิดจากตัวบุคคล เช่น สถานภาพการสมรส บุคลิกภาพ ความ วิตกกังวล สุขภาพ ความขัดแย้งในใจ เป็นต้น

Brown and Moberg (อ้างถึงใน ปวีณา เกษเดช. 2553: 7) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 สภาพการทำงาน เช่น การที่ต้องทำงานอย่างรวดเร็ว ต้องใช้ความพยายาม สูง
 1.2 ปริมาณงาน คือ จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำซึ่งขึ้นอยู่กับเวลา
 หรือการตัดสินใจที่มีความหมาย

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ได้แก่

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ คือ การที่คนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ
 วัตถุประสงค์ ของงาน บทบาท ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน และเกี่ยวข้องกับขอบเขต
 ความ รับผิดชอบของงานที่ไม่ชัดเจน หน้าที่ที่ไม่ชัดเจน

2.2 บทบาทที่ขัดแย้ง คือ การที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรถูก
 กำหนดขึ้นอย่างสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำ หรือไม่ต้องกระทำ บทบาทที่ขัดแย้งมักพบเสมอ
 เมื่องานถูกกำหนดโดยกลุ่มคนสองกลุ่ม ซึ่งต้องการพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หรือมีความคาดหวังที่ ต่างกัน

2.3 ความรับผิดชอบ เป็นบทบาทหนึ่งในองค์กร แบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ
 ความรับผิดชอบเกี่ยวกับคน ในการพบปะผู้คน สังสรรค์ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของ

2.4 อื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความช่วยเหลือจาก
 ผู้บริหาร การที่ต้องทำงานให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นและให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน
 และผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดความไว้วางใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พยายามแก้ปัญหาาร่วมกัน

4) พัฒนาการทางอาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในงานและความก้าวหน้าในงาน

5) บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสรภาพของแต่ละบุคคล เช่น การมี
 ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับคั้งแนะนำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การ
 สื่อสาร

6) การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน เช่น การเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ การเปลี่ยน
 ขั้นตอนการทำงานใหม่

7) ระบบรางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินที่ได้
 ผลทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจจะทำให้เกิดพลังในทางสร้างสรรค์ ถ้าขาดแรงจูงใจมักทำให้บุคคล ไร้พลัง
 ขาดชีวิตชีวา ดังนั้นถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมเป็นปัจจัย สำคัญ
 ที่ผลักดันให้บุคลากรเหล่านั้นมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขในการทำงานและ ตั้งใจ
 ทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2.1.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Robbin (อ้างถึงใน สุพานี สถยภู่วานิช, 2549: 193) ได้ให้นิยามของ แรงจูงใจว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น ไม่ย่อท้อ เพื่อให้คนปฏิบัติงาน อย่างไม่อย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและเกิดทิศทาง ของการกระทำบางอย่างอย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมถึงความ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

2.1.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Theory)

Maslow (อ้างถึงใน วรรณศิริ เชื่อมวารสารศสตร์. 2553: 16-21) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับ ขั้นตอนความต้องการ ไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานอันดับแรกที่มนุษย์ต้องการเพื่อการดำรงชีพ ได้แก่ความต้องการ อาหาร น้ำ ที่อยู่ อาศัย อากาศ การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการ ลำดับที่ สองที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการ ความปลอดภัย ต้องการความมั่นคง การได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากอันตราย

1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการในลำดับ สูงขึ้นเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ต้องการให้สังคม ยอมรับคนเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม

1.4 ความต้องการได้รับการเคารพยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการ ที่จะได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความ เป็นอิสระ มีเสรีภาพ

1.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-actualization) เป็น ความ ต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งความหวังไว้

2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ได้ แบ่ง ความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 ความต้องการมีชีวิตรอด(Existence Needs: E) เป็นความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุ ด้านปัจจัยสี่ เช่น อาหาร ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งเทียบได้กับความ ต้องการด้าน ร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยของมาสโลว์

2.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs: R) เป็น ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนในครอบครัว ซึ่งเทียบได้กับความ ต้องการทางด้านสังคมของมาสโลว์

2.3 ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการ การเติบโต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตเห็นใบโฆษณาระยะอื่นใดในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โตในหน้าที่การงาน ความต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งตรงกับความต้องการ ได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

3) แนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ต่างกับ ของมาสโลว์ ในประเด็นที่ แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์นั้น ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปกลับมาได้ ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากความต้องการในลำดับแรกไปลำดับขั้นสูงเสมอ ดังนั้นหาก นำมาพิจารณาปรับใช้กับองค์กร ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใน การจูงใจให้ตรงตามความต้องการในด้านต่างๆของพนักงาน เพื่อสร้างปัจจัยในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในองค์กรต่อไป

ปัจจัยจำจูง (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยจำจูงให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะนำไปสู่การไม่ชอบงาน ปัจจัยจำจูงเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

3.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

3.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Supervisor, Subordinates and Peers) หมายถึง การวาทาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

3.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับ ถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสัมพันธ์สื่อสารภายในองค์กร

3.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทาง สภาพภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

3.7 การเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่ง ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

3.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

3.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของ

ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน วรรณศิริ เชื้ออมวราศาสตร์, 2553) มาเป็นแนวทางในการศึกษาและประยุกต์แบบสอบถามปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จากแบบสอบถามปัจจัยในการทำงานของ วรรณศิริ เชื้ออมวราศาสตร์ (2553) โดย กำหนดให้ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีปกครอง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า ฌานิกา วงษ์สุริรัตน์ (2554 : 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกของพนักงาน อันเนื่องมาจากสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร ความรักความภาคภูมิใจ ความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร

นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554 : 8) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขจากการทำงาน แบ่งเป็นความสุขทางร่างกายและมีความสุขทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสุขทางร่างกาย คือ การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันมีเหตุมาจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากการทำงานทำให้ปวดศีรษะหรือปวดท้อง, การทำงานมากเกินไปทำให้พักผ่อนไม่เต็มที่ ส่งผลให้ร่างกายเกิดความเจ็บป่วย เป็นต้น รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สรรพชา ในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกค้ำ เป็นต้น

สุรางค์ มะลิตอง (2554 : 17) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจ อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รพีพล จิตตะวิกุล (2552 : 28) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงาน ความรักในการทำงาน ความสำเร็จของงาน และเป็นที่ยอมรับในการทำงาน

วรรณพร พรายสวาท (2552 : 28) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีความคุ้มค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชนและแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ และสิ่งทีองค์กรจะได้จากการมีความสุขในการทำงาน คือ ผลผลิตสูงสุด การบริการที่ดีขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลาศึกษาของพนักงาน มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ฝึกพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นและลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ซึ่งท้ายสุดผลดีก็จะสะท้อนกลับไปยังองค์กรโดยรวมนั่นเอง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551 : 39) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงทำให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ทำทนาย มีคุณค่าและนำภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อภิชาติ ภูพานิช (2551 : 27-28) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ตนทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและการบริหารองค์กรที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่ มาแบ่งชั้นวรรณะ ลักษณะของงานหรือสภาพการทำงานที่มีสภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหารที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน การมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการทำงานที่ประสบความสำเร็จและการทำผลงานวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญใดเห็นไปเซปประเขยขนดานการค่า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแบ่งเวลา การเดินทาง อาชีพ ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

ทันตিকা เทพสุริวงศ์ (2550 : 20) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดี และตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

รัชณี หาญสมกุล (2550 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน ประารถนาในความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะของงานนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ถักขมิ สุคติ (2550 : 41) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิดความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และถึงแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตัวเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549 : 25) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่คุณเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จงจิตร เดิศวินุลย์มงคล (2547 : 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่คุณเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

Currie (อ้างถึงใน นกัศ จิตต์ธีรภาพ. 2554 : 8) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ พนักงานควรทำงานอย่างไม่เครียดจนเกินไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

Manion (อ้างถึงใน ฌานิกา วงษ์สุริรัตน์. 2554 : 25) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการ ยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออกการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากที่จะทำงาน รวมไปถึงบุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Lyubomirsky (อ้างถึงใน รัชนี้ อภิวิวารกร. 2552 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งอธิบายความสุขว่า ให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการเช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทางบวก เช่นรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รับรู้ได้ถึงการใช้ความร่วมมือและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้ตนเองและองค์กร และสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรควรตระหนักและส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ที่เอื้อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและบริษัท อันนำไปสู่ความสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการที่แสดงแนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ มีดังนี้ กุริศา จามะรี (2553:22) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ สนุกกับงานที่ทำ และภาคภูมิใจเมื่องานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นาถยา ปรัชญาชัย (2553 : 49) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลทางด้านอารมณ์ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกในการทำงานที่ได้รับรู้จากประสบการณ์ โดยจะมีความรู้สึกทางด้านบวกสูงกว่าความรู้สึกทางด้านลบ และมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ภัทร เรืองมะเริง (2553 : 32 - 33) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีความสนุกสนาน ผูกพัน และพึงพอใจในงาน อันเนื่องมาจากการได้ทำงานที่ตนเองรักและศรัทธา มีสัมพันธภาพที่ดี เป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจในกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความปลาบปลื้มยินดีและความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้ตนเองและองค์กร

สุรกุล ลิเรือง (2553 : 32 - 33) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจความสนุก ความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

รัชนี อธิทวารกร (2552 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ มีความปลาบปลื้มใจและศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกมากกว่าทางอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (อ้างถึงใน เกสร เรื่องแก้ว. 2553 : 10-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไว้ 8 ประการ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต ดังนี้

1) Happy Body (การมีสุขภาพดี) คือสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ วัย สถานการณ์และสถานะการเงิน

2) Happy Heart (การมีน้ำใจงาม) ในองค์กรสิ่งที่ดีที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของเจ้านาย – ลูกน้อง – คุณพ่อ – คุณแม่ กับสิ่งต่างๆที่เข้ามาในชีวิต

3) Happy Relax (การผ่อนคลาย) คือการรู้จักผ่อนคลาย กับสิ่งต่างๆในการดำรงชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายเหมือนกัน นั่นคือสมดุลชีวิต

4) Happy Brain (พัฒนาสมอง) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ ซึ่งหมายถึงการที่มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ ซึ่งก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

5) Happy Soul (การมีคุณธรรม) หิริ โอตตัปปะ เป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม ซึ่งคือการละเอียดและเกรงต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคีและมีความเอื้ออาทรเกื้อกูลกัน ย่อมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร

6) Happy Money (การใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหวอะแฉะกับตนเอง มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว

7) Happy Family (ความสุขของครอบครัว) การที่ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการเผชิญกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนาคต หรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำงานให้ชีวิตดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคง

Happy Society (ความสุขขององค์กรและสังคม) สังคมมี 2 มิติ คือสังคมในที่ทำงานกับ สังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและ พักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

Lyubomirsky, Sheldon and Schkade (อ้างถึง สุรกุล ลิเรือ่ง. 2553 : 32) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า หากคนมีความสุข จะส่งผลให้เกิดสภาวะทางจิตใจที่เป็นบวก มีรางวัลทางสังคม (มีเพื่อนมาก ได้รับการสนับสนุนจากสังคมมากขึ้น) ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น คุณภาพงานเพิ่มขึ้น และรายได้ที่มากขึ้น) และยังมีภาวะกระตือรือร้น มีพลัง และมีความคล่องตัว

Gavin and Mason (อ้างถึงใน รัฐนิ อภิธิวราคร. 2552 : 36) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า ความสุขไม่ใช่เพียงแค่การได้รับความสุขสำราญ เกียรติยศหรือเงินทองเท่านั้น แต่ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกและความสุขมาจาก 3 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1) ความมีอิสระ กล่าวคือ ความสุขเกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจ มีเสรีภาพในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง เช่น ถ้าบุคคลต้องการทำการตัดสินใจ ดังนั้นจึงสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองต่อความสุขของตนได้

2) ความรู้ กล่าวคือ ข้อมูล ความรู้และความสามารถในการใช้เหตุผล เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง เช่น ถ้าบุคคลต้องการตัดสินใจในสิ่งสำคัญพวกเขาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำงานและการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาด คือ การฝึกใช้เหตุผลนั่นเอง

3) ความดี กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขต้องมีคุณลักษณะทางจริยธรรมด้วย ซึ่งเกิดจากการซึมซับจากทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลทำ การอบรมจริยธรรมส่วนใหญ่มาจากการรวมวิสัยทัศน์และการสร้างหลักการให้พนักงานเรียนรู้ เลียนแบบและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจโดยมีคุณธรรมควบคู่ไปกับความรู้สึกรับผิดชอบจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะทางจริยธรรมและความชำนาญในการตัดสินใจได้ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจอย่างแท้จริงซึ่งจะช่วยลดอารมณ์ทางลบที่เกิดจากความเครียด นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาและเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง (self-efficacy)

จากการศึกษาของ Mathias (อ้างใน ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ. 2550) ซึ่งได้ทำการศึกษา ระดับความสุขในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว พบว่า ระดับความสุขไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ ซึ่ง

นักเศรษฐศาสตร์เรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Paradox of Happiness หรือ ความขัดแย้งกัน ของความสุข เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โทร. 02-214-9494

โดยสรุปแล้ว ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2550) ได้กล่าวถึง สถานการณ์ Paradox of Happiness ไว้โดยอ้างอิงการศึกษาของ Mathias ไว้ดังนี้ ในช่วงแรกผู้คนจะพยายามทำงานให้มาก เพื่อให้ ตนเองมีรายได้ที่สูงขึ้น โดยเข้าใจว่าผลที่ได้รับคือ ความสุข โดยละเอียด การให้ความสำคัญต่อการพักผ่อน สาเหตุดังกล่าวเกิดจาก การเปรียบเทียบ เทียบฐานะตนเองกับคนรอบข้าง เมื่อตนเองมีสถานะความเป็นอยู่ที่ดี กว่าคนรอบข้างก็มีระดับความสุขที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับฐานะต่ำกว่าคน รอบข้าง วิธีการวัดความสุขนี้เป็นลักษณะของ การเปรียบเทียบสิ่งใด สิ่งหนึ่งระหว่างตนเองและผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป ความสุข โดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์ และ ความรู้สึก ที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดี และอึดอ้อมใจ ทั้งนี้ ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึง คุณภาพ “ความสุข” (Quality of Happiness) สามารถประเมินได้จาก ตัวชี้วัด ทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ ความหวัง และความสุข ของสภาพความเป็นอยู่นั้นๆ

ความสุขของคนทำงาน ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึง รายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่ง หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้ง ยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการ ทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis, 1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela et al. 2007)

คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข ตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่าง ที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับ โอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับคารยยกย่อง เป็นบุคคลที่มี คุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี

Manion (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2554 : 31-32) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) มี 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยพนักงานมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับพนักงานที่ตนปฏิบัติงานด้วย มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนทนา พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร มีการให้ความช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับพนักงานด้วยกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอยู่อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานที่ทำทายเกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และองค์กรเกิดการพัฒนา

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง:

จากแนวคิดด้านองค์ประกอบของความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้ มาเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมบุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ปรับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจ มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม อยากทำงานกับองค์กรแล้วความสุขก็จะตามมา

รวมศิริเมนะ โปธิ (2550 : 26) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1) ผู้นำ (Leadership) หมายถึงระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีความสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำจะมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว ต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม เมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตเห็นการใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนเองได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมนั้น มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

เกษม ดันติผลาชีวะ (อ้างถึงในทัศนศึกษา เทพสุริวงศ์, 2550 : 23) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า เป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้าและมั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเดินพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการและลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

Diener (อ้างถึงใน กัทธัชธรรมา เรื่องมะเร็ง, 2553 : 34-35) ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญของการดำรงชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากรายละเอียดหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ สัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) การมีความรู้สึกเป็นสุขในสิ่งที่ดีงาม อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบาน ได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การมีอารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แย้งๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น รู้สึกคับข้องใจ อึดอัด เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ประารณานาที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ตนเองมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2.2.3 แนวคิดที่ส่งเสริมการสร้างความสุขและความสำเร็จในงาน

นักทฤษฎีที่แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ เยาวลักษณ์ แสมคำ (2553 : 8-9) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานไว้ว่า การทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำน่าสนใจและรู้สึกสนุกกับสิ่งที่ทำไม่ใช่เรื่องง่าย ขณะที่สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติบางประการที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานดังต่อไปนี้ น่าจะมีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบมากขึ้น คือ

- 1) เลือกปฏิบัติต่อสิ่งรอบข้างในด้านดี การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนต้องอยู่กับสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ควรพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งดีๆ ที่องค์กรให้พนักงาน และควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร
- 2) พยายามปรับเปลี่ยนในสิ่งที่คุณคิดว่าไม่ถูกต้อง ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาของตนเองพนักงานไม่ควรจำกัดตัวเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไขถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น
- 3) พิจารณาการแก้ปัญหาในภาพรวม ควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต
- 4) มีความคิดเชิงบวก ถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงหนีเพื่อนร่วมงานที่สร้างปัญหา หรือปฏิเสธการทำงานที่จำใจได้ ก็ควรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานรวมทั้งตนเองให้สามารถเข้ากันได้กับสิ่งที่เผชิญอยู่
- 5) รู้จักบริหารเวลาและหยุดทำในสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำ การจัดการเวลาจะทำให้งานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บางคนเสียเวลาในการทำสิ่งที่คิดว่าสำคัญ ซึ่งจริงๆ แล้วอาจไม่มีความจำเป็นต้องทำด้วยตนเอง ควรมอบหมายให้คนอื่นที่รู้สึกสนุกกับงานดังกล่าวทำแทน
- 6) จัดลำดับความสำคัญของงานใหม่ งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรงควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ในระบบ
- 7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่เข้ากันได้ดีคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวใจของความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้ งานที่ดีขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ และการร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรในที่ทำงาน

8) ขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ควรขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักจิตวิทยาเมื่อ รู้สึกว่าชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานเริ่มมีปัญหา ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้ จนยากหรือช้าเกินกว่าจะ แก้ไข

9) หยุดพักผ่อนเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ควรเปลี่ยนบรรยากาศด้วยการหยุด พักผ่อน จะช่วยให้กลับมาทำงานใหม่ด้วยความกระตือรือร้นกว่าเดิม

พระอาจารย์วิเชียร วชิรปัญญา (อ้างอิงใน กัณฑ์ธรรมาธิบาย เรื่องมะเร็ง. 2553 : 35-36) กล่าวว่า หากปรารถนาที่จะทำงานอย่างมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ บุคลากรพึงยึดหลัก ธรรมะ ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้ พรหมวิหาร 4 แปลว่า ธรรมของพรหมหรือธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ ซึ่งเป็น หลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่

- 1) เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข
 - 2) กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์
 - 3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึงการมีความสุข ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี
 - 4) อุเบกขา การรู้จักวางเฉย หมายถึงการวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่าใครทำดียอมได้ดี
- พระธรรมาธิบาย (อ้างอิงใน ฌานิกาวงษ์สุริยรัตน์. 2554:29-30) ได้สรุปแนวความคิดการทำงานที่

ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จว่ามีองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้

1) งานที่ทำท่ายความสามารถ คืองานที่สนใจ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2) บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ควรเป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

3) สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์สื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการ ทำงาน

4) การมีส่วนร่วมในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกัน ในองค์กรทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เกิดความรู้สึกตั้งใจ สนุก มุ่งมั่น อยากปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) การมีโอกาสดำเนินงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจ และมีความสุข

6) คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานได้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547: 32-34) ได้แสดงแนวคิดที่ส่งเสริมการสร้างความสุข และความสำเร็จในการทำงานไว้ดังนี้

1) งานที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความสุขในงาน ย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ทอดอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2) งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูงแต่ไม่คอยทำทลายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3) งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูงแต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถิดแต่ก็ขาดความภาคภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข

4) งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุขและสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวันเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การ เรียน ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิง ไร้สาระ ตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อ การออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ตาม เวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำบุญบริจาคใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุขมีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึง สถานภาพการสมรสและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

2) มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานเพื่อวิถีในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3) มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสัมพันธ์สื่อสารที่มีคุณภาพซึ่งสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดีนำมาซึ่ง ความสุขความสำเร็จในการทำงาน

4) มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงาน ที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

5) งานที่เกิดจากแรงจูงใจ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนา ความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ทำทนายและใช้ไหว้ปัญญาเพื่อความสำเร็งในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องาน สำเร็งตามความประสงค์

ลดาวัลย์ รวมเมฆ (อ้างถึงใน ทิศเชิงกฏ เทพสุริวงศ. 2550: 25-26) ได้กล่าวไว้ ว่าสภาพการทำงานที่จะประคับประคองให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขได้แก่

1) กำหนดบรรณชาตงานและความสามารถปฏิบัติให้เกิดความสบายใจ เห็นความ ทำทนาย และรู้สึกในความเจริญอกงามเป็นลำดับ

2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล

3) พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและ ดำรงคุณภาพการดูแล

4) มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับใน ฝ่ายและในระบบบริการสุขภาพ

5) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6) อุทิศตนให้กับองค์กร และ โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับ
- 7) ไปปรากฏตัวในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและทีมพนักงานอื่นๆ เพื่อร่วมโครงการต่างๆ
- 8) คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงาน
- 9) มีความรู้ลึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และ การมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย
- 10) พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่เสริมสร้างความพึงพอใจ

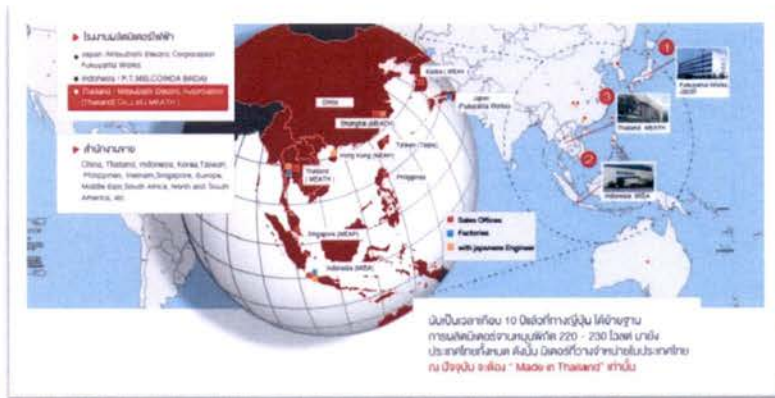
อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีความสุขนั้นควรเริ่มต้นจากตัวเราเองก่อน โดยเริ่มจากการปรับทัศนคติที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านบวก มีเมตตาต่อกัน มีความเคารพและรักในงานที่ทำ ที่สำคัญควรรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด ซึ่งหากบุคลากรทุกคนรักในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ บรรยากาศในการทำงานย่อมดี และเอื้อให้เกิดความสามัคคี และความมีประสิทธิภาพของงานตามมาด้วยเช่นกัน

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของมานเนียน (Manion, 2003) และ (รวมศิริ เหมะโพธิ์, 2550) กล่าวว่าการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) ซึ่งค่อนข้างตรงกับลักษณะการทำงานของกลุ่มประชากรที่ ต้องการศึกษ และประยุกต์แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของ (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบของความสุขในการทำงานตามแนวคิดดังได้กล่าวมาข้างต้น

2.3 ประวัติความเป็นมาของบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

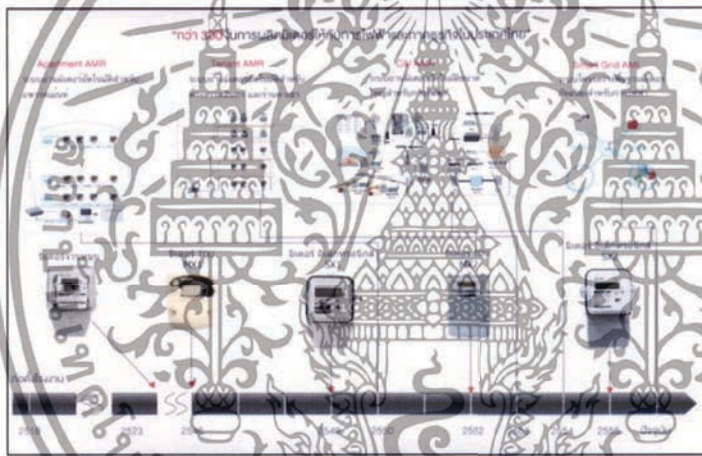
บริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินการผลิตสินค้าคุณภาพสูง ป้อนสู่วงการวงการอุตสาหกรรมของไทย ก้าวแรกของบริษัทฯ เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2518 ในนาม “บริษัท บุรพาการไฟฟ้าอุตสาหกรรม จำกัด” โดยบริษัทฯ ได้มีการเติบโตและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นปีที่ครบรอบการตั้งบริษัทฯ ปีที่ 30 ได้มีการเปลี่ยนชื่อจากเดิมเป็น “บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด” เพื่อประกาศถึงความเป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัท มิตซูบิชิ ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับโลก และมุ่งเน้นดูแลและขยายผลิตภัณฑ์ “แฟคตอรี ออโตเมชั่น” ในประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 แสดงฐานที่มีโรงงานการผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าใน 3 ประเทศ ญี่ปุ่น อิน โดนีเซีย และประเทศไทย

ที่มา: จาก www.mitsubishielectric-automation.com (2559)



ภาพที่ 2.2 แสดงการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีพ.ศ. 2518 – ปัจจุบัน

ที่มา: จาก www.mitsubishielectric-automation.com (2559)

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน บริษัทฯ ได้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเทคโนโลยี การบริหาร พลังความคิดสร้างสรรค์ จนบริษัทฯ ได้รับการยอมรับถึงความเป็นผู้นำของตลาด ในหลายๆผลิตภัณฑ์ เช่น มิเตอร์ มอเตอร์ เครื่องกลึง(เจาะ,ตัด) บีมน้ำ โลหะอลูมิเนียม งานบริการตัดชิ้นส่วน และแม่พิมพ์ออกแบบขึ้นรูป ไม่เพียงเท่านั้น บริษัทฯ ยังมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมรักย์โลก เพื่อให้ก้าวการเติบโตของเทคโนโลยีเคียงข้างไปกับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งหมดนี้คือก้าวแห่ง ความเป็นผู้นำที่ บริษัท มิทซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด มุ่งมั่นที่จะรักษาให้คงอยู่ตลอดไป

บริษัทฯ ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ 5 ปี

ติดต่อกัน (พ.ศ. 2552-2556)ซึ่งเป็นรางวัลที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการแรงงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธที่ดีของนายจ้างและลูกจ้าง โดยตระหนักถึงการให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มีการจัดสรรประโยชน์อย่างเหมาะสมและคงไว้ด้วยความเป็นธรรม อีกทั้งยังได้รับรางวัลเกียรติคุณจรรยาบรรณดีเด่น หอการค้าไทยประจำปี 2555 อันเป็นรางวัลที่มอบให้องค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณมีธรรมาภิบาล มีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาและใช้เป็นแนวทางของการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ดิลก มุลวงษ์ (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าพนักงานมีความสุขน้อยสุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือความก้าวหน้าและลักษณะของงาน ส่วนด้านที่พนักงานมีความสุขมากที่สุดคือการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานอย่างมีนัยสำคัญคือ ระยะเวลาและเงินเดือน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณีภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐอยู่ในระดับสูง การรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลมีการรับรู้ลักษณะงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ขณะที่ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพการสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ลักขมี สุดดี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทั้งด้านแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชณี นามุสุมสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ สถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ แต่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและ ลักษณะงานต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ สถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 162 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงาน อีกทั้งการรับรู้คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 31.5

พิสมัย วัฒนารสกุล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของ พนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การทั้งรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 500 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานในองค์การรัฐบาลจำนวน 250 คนและพนักงานในองค์การเอกชน จำนวน 250 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมทั้งพนักงานในองค์การรัฐบาลและเอกชนใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีกลวิธีการจัดการปัญหา และ มีความสุขในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งใน องค์การรัฐบาลและเอกชน อยู่ในระดับที่ดีเช่นเดียวกัน แต่หากแยกพิจารณาออกเป็นกลุ่มพนักงาน ในองค์การรัฐบาลและพนักงานในองค์การเอกชน พบว่า พนักงานในองค์การรัฐบาลส่วนใหญ่มี การรับรู้คุณค่าในตนเองต่ำ ขณะที่พนักงานในองค์การเอกชนส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองอยู่ ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการปัญหา เชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในชีวิตของ พนักงานได้ร้อยละ 67.5

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสุขในการ ทำงานที่แตกต่างกันด้วย โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

พรทิพย์ พึ่งศักดิ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 4 ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งพยาบาลเคยเกิดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานร้อยละ 56.2 โดยความเสี่ยงด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.8 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 4 นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 42.90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รพีพล จิตตะวิกุล (2552) ได้ศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและ ความสัมพันธ์ ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทไทยน็อคซ์ สเตนเลส จำกัด (มหาชน) และบริษัท มหาจักร 32 เกียวโต จำกัด จำนวน 223 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยใน การทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งพนักงานที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ต่อหัวหน้า งานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันนั้นส่งผลให้ พนักงานมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Manion (อ้างถึงใน รัชนี อธิธิวรการ. 2552: 42) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ของความสุขในการทำงานของพยาบาล จำนวน 24 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล เกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์มีความรักในงานความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน เรื่องการรับรู้ความปลอดภัยใน การทำงานและ ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมใน การทำงานและภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสุขทางใจสูงสุด รองลงมาคือมีความสุขทางกายและมีความสุขทางสังคม ส่วนการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาล: โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน

นาฎยา ปรัชญาชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 101 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านอารมณ์ทางบวกซึ่งอยู่ในระดับมาก การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับ

การศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงาน แม้แตกต่างกัน ก็ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำไม่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาติให้นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกัน นอกจากนี้จากผลการศึกษายังพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เยาวลักษณ์ แสมคำ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง มุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคลบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คนที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีมุมมองความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดย กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ได้ให้มุมมองต่อความสุขในการทำงานด้านครอบครัวมากที่สุด โดยเฉพาะใน ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นมากที่สุด และลำดับสุดท้ายเป็นมุมมองความสุขต่อการทำงานด้านการแสวงหาความรู้ โดยเฉพาะประเด็นการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ ในที่ทำงานมากที่สุด การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับมุมมองต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ พบว่า แต่ละปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่าง โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรระหว่างข้อมูล โดยทั่วไป แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีมุมมองต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะมีมุมมองความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต่ำกว่าปริญญาตรี

วรรณศิริ เชื่อมวราศาสตร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการ ทำงาน กับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 80 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร การเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Dierendonk (อ้างถึงใน ภัทธัชธินยา เรื่องมะเร็ง, 2553: 40) ได้ศึกษา องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ทำหาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

ช่อแก้ว จันทรมนิม (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมจำนวน 200 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพโดยส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดี และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานในวิชาสำหรับงานเพื่อการศึกษานี้ ไม่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการศึกษา ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และแผนกที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านสถานภาพการสมรสและระยะเวลา การปฏิบัติงาน

ยาใจ สายพิรุณทอง และ ถิณา ฤทธกระจาย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู เจ้าหน้าที่สำนักงาน และพนักงาน ที่ทำงานอยู่ใน โรงเรียน หัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 108 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยส่วนใหญ่มีความสุขโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อีกทั้งบุคลากรมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้านความสำนึกในหน้าที่ และ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความสุขมี ความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

สุรางค์ มะลิทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวพันในงาน ความสุขในการทำงาน และคุณภาพในการบริการของพนักงานบริการลูกค้า : กรณีศึกษาธนาคาร ของรัฐ แห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริการลูกค้า ธนาคารของรัฐ แห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 181 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเกี่ยวพันในงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขและคุณภาพในการบริการอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ความสุขในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพในการ บริการอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกด้วย

ปวีณา เกษเดชะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับ ความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจใน สังกัด ตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 327 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยใน การทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพบว่าปัจจัยในการทำงานด้าน โอกาส ความก้าวหน้า ด้าน ผลกระทบต่อครอบครัวและด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ด้านความ ภาคภูมิใจในงาน และด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของ ข้าราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

นภัชชล รอดเที่ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน สภาพการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัวนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะ งาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถใช้ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานประจำใน โดยครอบคลุม ทุกแผนก รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,516 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล สิงหาคม พ.ศ. 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานประจำใน บริษัท จำนวน 316 คน ซึ่งกำหนด ขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (อ้างถึงใน ชูติกาญจน์ เปาทุย, 2553: 76)

$$n = N / 1 + N(e^2) \quad (3.1)$$

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้

ถ้ากำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะใช้ค่า 0.05 เมื่อทำการแทนค่าต่างๆ เรียบร้อยแล้ว ทำให้ทราบค่าของขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ n เท่ากับ 315.16 หรือประมาณ 316 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และแผนงานที่ทำ จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบ ตามลำดับ ความสุขในการทำงาน 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) คำตอบประเมินในการวัดระดับความสุขในการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 3 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกำหนดกรอบในการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ ดังนี้

1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2.ด้านความรักในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านความสำเร็จในงาน
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ
5. ด้านผู้นำ
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
7. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
อ.ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ	อาจารย์ประจำ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรตติกุล	อาจารย์ประจำ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณศุภกร วรรณวงศ์	ผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์	บริษัท มิตรบุษิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท มิตรบุษิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

8. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นในวิธีนี้คือ

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

α	แทน ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_i^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณ ได้มีค่าเท่ากับ 0.874

9. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้วิธีการดำเนินการ 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีการจัดทำหนังสือจากคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึง ผู้บริหาร พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2) นำแบบสอบถาม ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตสอบถามข้อมูล ไปให้กลุ่มตัวอย่างในพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 316 รายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเอง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร สัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติเพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวิธีการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบที่มีความแตกต่างกันภายในกลุ่มจะทำการทดสอบว่าคู่ในมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

โดยการคำนวณหาความกว้างของอินตรัภาคชั้นของค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\text{อินตรัภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.3)$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ตารางที่ 3.2 คะแนนในแต่ละระดับความสุขในการทำงานของแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรมการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออยู่ใต้เห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน 2 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

สามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
4.501 – 5.000	สูงที่สุด
3.501 – 4.500	สูง
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	ต่ำ
1.000 – 1.500	ต่ำที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2554: 74)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับของความสุขในการทำงานแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open Ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การทดสอบสมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน	T-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันหรือไม่ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.1 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.2 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน	One – way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.3 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.4 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.5 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.6 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.7 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 4 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.1 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.2 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.3 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.4 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.5 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.6 : พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4.7 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.2 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.3 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.4 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.5 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.6 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.7 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 6 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.2 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.3 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.4 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.5 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.6 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.7 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 7 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่	One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 7.1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 7.2 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 7.3 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 7.4 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 7.5 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 7.6 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
สมมติฐานที่ 7.7 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 8 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมในการทำงานในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย มีดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน สามารถหาค่าได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่พนักงานของบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ทำแบบสอบถามเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2555: 48)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{n} \quad (3.5)$$

โดยที่

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับนำมาวิเคราะห์และแปล

ความหมายของข้อมูลซึ่งเป็นตัวแปรมาตราอันตรภาคชั้น (Intervale Scale) และมาตราอัตราส่วน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Ratio Scale) ซึ่งจะใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2556 : 101)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

โดยที่

$S.D.$ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X_i หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543) ซึ่งในการทดสอบนี้เป็นการทดสอบพนักงานบริษัท มิตรพิชชี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540)

กรณีที่ 1 ไม่ทราบความแปรปรวนของประชากร ทั้ง 2 กลุ่ม และตั้งข้อตกลง (assume) ว่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} \quad (3.7)$$

$$df = n_1 + n_2 - 2 \quad (3.8)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีที่ 2 ไม่ทราบความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม และตกลงว่า (assume) ความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.9)$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (4.0)$$

เรียก Nonpooled T-test

ถ้า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ ๒ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value น้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ ๒ แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแปรปรวน

ในกรณีที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า หรือ ไม่ สามารถทดสอบได้โดยใช้ F - test for homogeneity of variance (การใช้ F - test ทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน)

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

$$df_1 = n_1 - 1, df_2 = n_2 - 1$$

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2}$$

$$df_1 = n_2 - 1, df_2 = n_1 - 1$$

หรือในการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ F - test นี้ในการที่จะต้องนำเอาค่าความแปรปรวนที่มีค่ามากกว่า เป็นเศษ และค่าความแปรปรวนที่มีค่าน้อยกว่าเป็นตัวหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อคำนวณได้ค่า F แล้ว ให้นำไปเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต ถ้าค่าที่คำนวณได้มากกว่า หรือเท่ากับค่าวิกฤต แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) แต่ถ้าได้น้อยกว่าค่าวิกฤต แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) หลังจากนั้นจึงเลือกใช้สูตร t - test ที่ถูกต้อง

3.5.2.1 การวิเคราะห์ด้วยวิธี One - way ANOVA (Analysis of Variance)

ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานการวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบด้วยวิธี One - way ANOVA คือ
 H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2, : i, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \tag{4.1}$$

ตารางที่ 3.4 ตารางสรุปสำหรับคำนวณค่าสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

Source of Variation	df	SS	MS	F
Between (B) Groups	k - 1	$\sum \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$\frac{SSB}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
Within (W) Groups	n - k	SST - SSB	$\frac{SSW}{n - k}$	
Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Total (T)	n - 1	$\sum \sum x^2 - \frac{T^2}{n}$		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

T_j = ผลรวมของคะแนน n ค่าในแต่ละกลุ่ม

T = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n_j = จำนวนข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

K = จำนวนกลุ่ม

X_{ij} = ข้อมูลตัวที่ i ในกลุ่ม j

\bar{X}_j = ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม j

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยรวม

$$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 = \text{ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองทุกค่าในทุกลุ่ม}$$

4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= 0.05$

ถ้า F ที่คำนวณได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้า F ที่คำนวณได้น้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.2. การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least - Significant Different (LSD)

วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณและมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One - way ANOVA ให้ผลว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One - way ANOVA จะไม่ทราบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างที่ไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกันจึงดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least - Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณ ดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.02$ และ 0.01

2. คำนวณจากสูตร

$$LSD = t_{1-\alpha/2} \sqrt{MS_E} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}} \quad (4.2)$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2}$ คือค่าที่ได้จากตารางที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3.คำนวณนำค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เปรียบเทียบกับ ค่า LSD

1.1 ถ้า ค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| > \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i \neq \mu_j$

1.2 ถ้า ค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| \leq \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i = \mu_j$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 ฉบับ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสการสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและแผนกงานที่ทำของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	146	46.20
หญิง	170	53.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรสการสมรส		
โสด	88	27.80
สมรส	200	63.30
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	28	8.90
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	6	1.9
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	55	17.40
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	111	35.20
มากกว่า 50 ปี – 60 ปี	108	34.20
มากกว่า 50 ปี – 60 ปี	36	11.40
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	242	76.60
ปริญญาตรี	70	22.20
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4	1.30
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	74	23.40
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	38	12.00
มากกว่า 10 ปี – 20 ปี	41	13.00
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	53	16.80
มากกว่า 20 ปี – 25 ปี	22	5.50
มากกว่า 25 ปี	44	13.90
ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	76	24.10
มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	113	35.80
มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	66	20.90
มากกว่า 20,000 – 25,000 บาท	36	11.40
มากกว่า 25,000 – 30,000 บาท	10	3.20
มากกว่า 30,000 บาท	15	4.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกที่สังกัด		
ฝ่ายขาย	18	5.70
ฝ่ายการเงินและบัญชี/แผนงาน/บุคคล /การตลาด/R&D	48	15.19
แผนกปั้มน้ำ	41	12.97
แผนกมอเตอร์	100	31.60
แผนกมิเตอร์	77	24.36
แผนกออกแบบและทำแม่พิมพ์	21	6.64
ซ่อมบำรุง	11	3.48
รวม	316	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังต่อไปนี้

1) เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมา เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

2) อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุมากกว่า 40 – 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือมี มากกว่า 30 – 40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 อายุมากกว่า 50 – 60 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

3) ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 ตามลำดับ

4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท-15,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท-20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท-25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91 ตามลำดับ

5) สถานภาพการสมรสการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการเอกสารถี่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรสการสมรส จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาคือสถานภาพการสมรสโสดจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และสถานภาพการสมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

6) ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 74 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.4 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี-20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี-20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี-25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

7) แผนกที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ แผนกมอเตอร์จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 รองลงมาคือ แผนกมิเตอร์จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.36 ฝ่ายการเงินและบัญชี/แผนงาน/บุคคล/การตลาด/R&D จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 แผนกปั๊มน้ำจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.97 แผนกออกแบบและทำแม่พิมพ์ จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.64 ฝ่ายขาย จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.70 และซ่อมบำรุง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.48 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงตามลำดับตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

ข้อที่	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับที่
1	หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุน/จัดสรรการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้เหมาะสม	3.42	0.914	ปานกลาง	8
2	หัวหน้างานของท่านจดจำ/ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.38	0.984	ปานกลาง	9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
3	ท่านได้รับการสนับสนุน/ส่งเสริมให้ก้าวหน้า ในการทำงาน	3.21	1.037	ปานกลาง	12
4	ท่านเคยได้รับมอบหมายให้สร้างสรรค์/รับผิดชอบ งานด้วยตนเอง	3.56	0.876	สูง	6
5	ท่านมีโอกาใช้ทักษะและความสามารถ เฉพาะในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	3.60	0.820	สูง	4
6	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	3.74	0.863	สูง	2
7	เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	3.59	0.859	สูง	5
8	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	3.56	0.858	สูง	6
9	ท่านมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อน ร่วมงานของท่าน	3.83	0.880	สูง	1
10	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ ประสบความสำเร็จ	3.66	0.826	สูง	3
11	ท่านมีโอกาสดำเนินงานสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเสมอ	3.22	1.074	ปานกลาง	11
12	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	3.43	0.832	ปานกลาง	7
13	ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปัน ความรู้สึกกัน อย่างเป็นกันเองเกือบทุกเรื่อง	3.60	0.800	สูง	4
14	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ ทุกเรื่อง	3.42	0.867	ปานกลาง	8
15	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ทุกๆเรื่อง	3.24	0.928	ปานกลาง	10
	โดยรวม	3.50	0.895	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.895 ซึ่งมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความรักในงาน

ข้อที่	ด้านความรักในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
1	ท่านมีความรักและความผูกพันกับงานที่ท่านทำ	3.92	0.799	สูง	2
2	ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ	4.05	0.740	สูง	1
3	ท่านรู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ท่าน ประจำ	3.84	0.833	สูง	3
4	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	3.73	0.894	สูง	4
	โดยรวม	3.88	0.816	สูง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ
อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรักในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ
3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.816 ซึ่งมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อที่	ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
1	ท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จของ ภารกิจต่างๆในชีวิตอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.751	สูง	2
2	บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่าน	3.61	0.771	สูง	3
3	ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานที่มีอยู่เหมาะสมกับ ท่านดีอยู่แล้ว เช่น ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด การเข้ากะ เป็นต้น	3.59	0.855	สูง	4
4	ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.75	0.738	สูง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
5	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.58	0.791	สูง	5
	โดยรวม	3.65	0.781	สูง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรัก ความผูกพันในงานหรือกิจกรรมที่ตนทำ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.781 ซึ่งมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ข้อที่	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
1	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.716	สูง	3
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความริ้วความสามารถของท่าน	3.58	0.724	สูง	4
3	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	3.62	0.825	สูง	1
4	หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	3.61	0.860	สูง	2
5	ท่านมักได้แสดงความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง	3.34	0.875	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.55	0.800	สูง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.800 ซึ่งมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านผู้นำ

ข้อที่	ด้านผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ท่านเข้าใจถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และมุ่งมั่นไปในทิศทาง เดียวกันได้	3.54	0.870	สูง	1
2	ผู้บริหารของท่านสร้างการสื่อสารเป็นที่ เปิดเผยและ โปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.43	0.911	ปานกลาง	4
3	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจ ให้กับท่านเพื่อให้ทุ่มเทในการทำงาน ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.45	0.926	ปานกลาง	3
4	ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน สามารถสร้างแรง ปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	3.48	0.931	ปานกลาง	2
5	ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของท่านเป็นบุคคล ที่อุทิศตัวเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.39	1.049	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.46	0.937	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท
มิตซู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
คือ 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.937 ซึ่งมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
1	ท่านรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	3.57	0.900	สูง	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
2	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีความ ราบรื่น	3.50	0.787	ปานกลาง	8
3	ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน	3.53	0.924	สูง	7
4	ท่านเข้าใจถึงวิธีการทำงาน ที่เพื่อนร่วมงาน ของท่าน ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่าง ต่อเนื่อง	3.66	0.787	สูง	4
5	ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมในการ ทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็น วัฒนธรรมขององค์กร	3.61	0.750	สูง	5
6	งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ก่อให้เกิดแนวทาง และความแปลกใหม่ในการทำงาน	3.39	0.875	ปานกลาง	9
7	การทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลให้ได้ผล งานที่ทรงคุณค่ามากกว่า	3.81	0.830	สูง	2
8	ท่านมีความเชื่อในวัฒนธรรมขององค์กรและได้ นำไปปฏิบัติ	3.70	0.797	สูง	3
9	ท่านยึดเป้าหมายและคุณค่าของบริษัท ประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ของตัวท่านเอง	4.04	2.338	สูง	1
	โดยรวม	3.65	0.915	สูง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท
มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง โดยมี
ค่าเฉลี่ยคือ 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.915 ซึ่งมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข	ลำดับ ที่
1	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.50	0.853	ปานกลาง	5
2	สถานที่ทำงานของท่านมี ความสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศเหมาะสม	3.39	0.984	ปานกลาง	8
3	ท่านตระหนักดีว่างานที่ท่านทำ มีเป้าหมายของ งาน หน้าที่ความรับผิดชอบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น และระเบียบบังคับเฉพาะของงาน	3.76	0.730	สูง	2
	โดยรวม	3.49	0.844	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท
มิตซูบิชิ อิเล็กทริค ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.884 ซึ่งมีระดับความสุขไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการทำงาน
โดยรวม

ด้าน	ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับที่
1	การติดต่อสัมพันธ์	3.50	0.641	ปานกลาง	4
2	ความรักในงาน	3.89	0.690	สูง	1
3	ความสำเร็จในงาน	3.65	0.602	สูง	2
4	การเป็นที่ยอมรับ	3.55	0.647	สูง	3
5	ความเป็นผู้นำ	3.46	0.821	ปานกลาง	6
6	วัฒนธรรมองค์กร	3.65	0.664	สูง	2
7	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.49	0.609	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.60	0.668	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.668 ซึ่งมีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก

ออโต เมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศโดยวิธี t-Test

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n=146)	หญิง (n=170)	
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.53	3.47	0.476
2. ด้านความรักในงาน	3.93	3.84	0.235
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.65	3.66	0.900
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.56	3.54	0.778
5. ด้านผู้นำ	3.42	3.49	0.434
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.68	3.62	0.447
7. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.46	3.51	0.469
โดยรวม	3.60	3.59	0.496

จากตารางที่ 4.10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่าง จากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-Test) ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานที่จำแนกตามเพศในรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.71 และค่า P-value เท่ากับ 0.476 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความรักในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีค่าสถิติ t-test เท่ากับ 1.19 และค่า p-value เท่ากับ 0.235 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสำเร็จในงานผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีค่าสถิติ t-test เท่ากับ -0.124 และค่า p-value เท่ากับ 0.900 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านยอมรับในงานผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานด้านยอมรับในงานมีค่าสถิติ t-test เท่ากับ -0.281 และค่า p-value (2-tailed) เท่ากับ 0.778 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานมีค่าสถิติ t-test เท่ากับ -0.783 และค่า p-value เท่ากับ 0.434 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานมีค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.760 และค่า p-value เท่ากับ 0.447 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.725 และค่า p-value (2-tailed) เท่ากับ 0.469 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.496 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของอายุ (\bar{X})					p-value
	≤20 ปี	>20-30 ปี	>30-40 ปี	>40-50 ปี	>50-60 ปี	
1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.46	3.77	3.48	3.39	3.47	0.008**
2.ด้านความรักในงาน	4.29	3.85	3.87	3.85	4.04	0.343
3.ด้านความสำเร็จในงาน	3.40	3.75	3.56	3.81	4.04	0.104
4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.40	3.67	3.51	3.54	3.58	0.595
5.ด้านผู้นำ	3.67	3.60	3.45	3.37	3.48	0.481

เอกสารที่ 6 ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3.56 งานเพื่อ 3.68 ศึกษา 3.63 นี้ไม่ 3.66 ชาติให้ 3.64 ใช้ปร 0.980 ด้านการค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของอายุ (\bar{X})					p-value
	≤20 ปี	>20-30 ปี	>30-40 ปี	>40-50 ปี	>50-60 ปี	
7.ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	3.58	3.53	3.43	3.50	3.54	0.770
โดยรวม	3.62	3.69	3.56	3.58	3.68	0.538

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าสถิติค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านความรักในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีค่าสถิติค่า p-value เท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสำเร็จในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิตรบุษิณี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสถิติค่า p-value เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน มีค่าสถิติ p -value เท่ากับ 0.595 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงาน มีค่าสถิติ p -value เท่ากับ 0.481 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสถิติ ค่า p -value เท่ากับ 0.980 ซึ่งมากกว่า 0.005 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสถิติ ค่า p -value เท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่าสถิติ ค่า P -value เท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุข ในการ ทำงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	≤ 20 ปี	3.46	1	-	0.243	0.922	0.801	0.958
	21 – 30 ปี	3.77	2	-		0.006**	0.000**	0.026*
	31 – 40 ปี	3.48	3	-	-	-	0.279	0.927
	41 – 50 ปี	3.39	4	-	-	-	-	0.502
	51 – 60 ปี	3.47	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ 21 ปี - 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31 ปี - 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 ปี - 50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุ 51 ปี - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.7 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.8 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของสถานภาพการสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=88)	สมรส (n=200)	หย่าร้าง (n=28)	
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.59	3.47	3.39	0.219
2. ด้านความรักในงาน	3.83	3.88	4.09	0.221
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.67	3.64	3.71	0.788
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.52	3.55	3.68	0.520
5. ด้านผู้นำ	3.46	3.45	3.49	0.962
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.63	3.66	3.63	0.940
7. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.50	3.48	3.53	0.923
โดยรวม	3.60	3.59	3.64	0.872

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) สามารถพิจารณาผลของการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.219 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความรักในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสำเร็จในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.788 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านผู้นำ มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.962 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.520 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตราได้เห็นว่าไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์โดยไม่ผ่านการอนุมัติจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หรือมีการนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ กรุณาแจ้งให้ทราบเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการพิจารณาการละเมิดลิขสิทธิ์ต่อไป

สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.923 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านวัฒนธรรมองค์กรผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.940 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.872 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.8 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาดังนี้ โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษา (\bar{X})			p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี n = 242	ปริญญาตรี n = 70	สูงกว่าปริญญาตรี n = 4	
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.45	3.66	3.82	0.079
2. ด้านความรักในงาน	3.93	3.71	4.50	0.221
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.64	3.67	3.87	0.841
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.52	3.64	3.80	0.487
5. ด้านผู้นำ	3.44	3.51	3.73	0.857
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.63	3.69	3.59	0.930
7. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.46	3.59	3.47	0.367
โดยรวม	3.58	3.63	3.82	0.526

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) สามารถพิจารณาผลของการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความรักในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.055 ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสำเร็จในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.841 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานด้านผู้นำในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.857 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านวัฒนธรรมองค์กรผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.930 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.367 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.526 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัท มิตรชู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานบริษัท มิตรชู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5.7 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.8 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือนดังนี้ โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของระดับเงินเดือน (\bar{X})						p-value
	≤ 10,000 บาท n = 76	> 10,000 บาท n = 113	> 15,000 บาท n = 66	> 20,000 บาท n = 36	> 25,000 บาท n = 10	> 30,000 บาท n = 15	
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.50	3.37	3.58	3.72	3.53	3.54	0.077
2. ด้านความรักในงาน	4.04	3.75	3.89	4.06	3.50	3.93	0.019*
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.67	3.52	3.72	3.81	3.64	3.93	0.030*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.48	3.44	3.66	3.79	3.58	3.69	0.041*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ค่าเฉลี่ยของระดับเงินเดือน (\bar{X})						p-value
	\leq	>	>	>	>	>	
ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	10,000 บาท n = 76	10,000 - 15,000 บาท n = 113	15,000 - 20,000 บาท n = 66	20,000 - 25,000 บาท n = 36	25,000 - 30,000 บาท n = 10	30,000 บาท n = 15	
5. ด้านผู้นำ	3.54	3.33	3.54	3.57	3.38	3.41	0.451
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.69	3.52	3.66	3.90	3.70	3.67	0.074
7. ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	3.46	3.38	3.54	3.64	3.88	3.61	0.043*
โดยรวม	3.62	3.47	3.65	3.78	3.60	3.68	0.035*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับเงินเดือนของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) สามารถพิจารณาผลของการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซู บิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด้ จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.077 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความรักในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด้ จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับ

เงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสำเร็จในงานผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการเป็นที่ยอมรับผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผู้นำผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.451 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านวัฒนธรรมองค์กรผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นาใบโฆษณาชิ้นด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายความว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรบุษิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรบุษิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value						
			1	2	3	4	5	6	
ระดับ เงินเดือน	≤ 10,000 บาท	4.04	1	-	0.005**	0.193	0.907	0.019*	0.582
	10,000 – 15,000 บาท	3.75	2	-	-	0.192	0.021*	0.263	0.334
	15,000 – 20,000 บาท	3.89	3	-	-	-	0.242	0.092	0.825
	20,000 – 25,000 บาท	4.06	4	-	-	-	-	0.023*	0.560
	25,000 – 30,000 บาท	3.50	5	-	-	-	-	-	0.120
	≥ 30,000 บาท	3.93	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรบุษิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

25,000 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 25,000 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 25,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 25,000 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านรักในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value						
			1	2	3	4	5	6	
ระดับ เงินเดือน									
≤ 10,000 บาท	3.67	1	-	0.093	0.560	0.247	0.898	0.113	
10,000 – 15,000 บาท	3.52	2	-	-	-	0.012*	0.531	0.011*	
15,000 – 20,000 บาท	3.72	3	-	-	-	0.510	0.677	0.220	
20,000 – 25,000 บาท	3.81	4	-	-	-	-	0.437	0.485	
25,000 – 30,000 บาท	3.64	5	-	-	-	-	-	0.468	
≥ 30,000 บาท	3.93	6	-	-	-	-	-	-	

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 25,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท มิตรubishi อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านการเป็นที่ ยอมรับในงาน จำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในงาน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value						
			1	2	3	4	5	6	
ระดับ เงินเดือน	≤ 10,000 บาท	3.48	1	-	0.702	0.099	0.017*	0.640	0.237
	10,000 – 15,000 บาท	3.44	2	-	-	0.031*	0.005**	0.516	0.155
	15,000 – 20,000 บาท	3.66	3	-	-	-	0.324	0.722	0.846
	20,000 – 25,000 บาท	3.79	4	-	-	-	-	0.363	0.628
	25,000 – 30,000 บาท	3.58	5	-	-	-	-	-	0.665
	≥ 30,000 บาท	3.69	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรubishi อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ ยอมรับในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้าน การเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท และ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับใน งาน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value						
			1	2	3	4	5	6	
ระดับ เงินเดือน	≤10,000 บาท	3.46	1	-	0.334	0.479	0.141	0.041*	0.383
	10,000 – 15,000 บาท	3.38	2	-	-	0.091	0.022*	0.012*	0.156
	15,000 – 20,000 บาท	3.54	3	-	-	-	0.388	0.094	0.656
	20,000 – 25,000 บาท	3.64	4	-	-	-	-	0.276	0.867
	25,000 – 30,000 บาท	3.88	5	-	-	-	-	-	0.280
	≥30,000 บาท	3.61	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 25,000 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 25,000 บาทและพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 25,000 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัท มิตรบุษิณี อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6.6 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.7 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.8 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานดังนี้ โดยวิธี

One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})						p-value
	≤ 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 – 20 ปี	20 – 25 ปี	≥ 25 ปี	
1. ด้านการติดต่อ สัมพันธ์	3.73	3.39	3.51	3.33	3.35	3.62	0.002**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})						p-value
	≤ 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 – 20 ปี	20 – 25 ปี	≥ 25 ปี	
2. ด้านความรักในงาน	3.91	3.89	3.73	3.90	3.80	4.09	0.201
3. ด้านความสำเร็จใน งาน	3.72	3.49	3.62	3.60	3.62	3.82	0.190
4. ด้านการเป็นที่ ยอมรับ	3.65	3.45	3.51	3.50	3.47	3.69	0.288
5. ด้านผู้นำ	3.73	3.42	3.29	3.23	3.35	3.61	0.005**
6. ด้านวัฒนธรรม องค์กร	3.70	3.61	3.63	3.59	3.64	3.67	0.951
7. ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	3.55	3.29	3.46	3.41	3.53	3.62	0.145
โดยรวม	3.71	3.50	3.53	3.51	3.53	3.73	0.071

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบชี อีเล็คทริค ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านความรักในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบชี อีเล็คทริค ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสำเร็จในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.288 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านผู้นำมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.951 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายความว่าประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสพการณ์ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์	X	กลุ่มที่	p-value					
			1	2	3	4	5	6
≤ 5 ปี	3.73	1	-	0.009**	0.074	0.001**	0.000**	0.367
5-10 ปี	3.39	2	-	-	0.426	0.635	0.723	0.109
10-15 ปี	3.51	3	-	-	-	0.179	0.207	0.416
15-20 ปี	3.33	4	-	-	-	-	0.876	0.026*
20-25 ปี	3.35	5	-	-	-	-	-	0.028*
≥ 25 ปี	3.62	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี ประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างจากพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 5-10ปี พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 15-20 ปีและพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 20- 25ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 15-20 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 20-25 ปีมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงานด้านผู้นำ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value						
			1	2	3	4	5	6	
ประสบการณ์ในการทำงาน	≤ 5 ปี	3.73	1	-	0.052	0.006**	0.001**	0.006**	0.450
	5 – 10ปี	3.42	2	-	-	0.498	0.280	0.709	0.269
	10 – 15 ปี	3.29	3	-	-	-	0.710	0.700	0.068
	15 – 20 ปี	3.23	4	-	-	-	-	0.404	0.020*
	20 – 25 ปี	3.35	5	-	-	-	-	-	0.100
	≥ 25ปี	3.61	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความสุขในการทำงานด้านผู้นำแตกต่างจาก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 – 20 ปีและ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 – 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 – 20 ปี มีความสุขในการทำงานด้านผู้นำแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 7.6 พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.7 พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.8 พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท มิตรพิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามแผนกงานที่ทำ โดยวิธีเดียว One-way ANOVA

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ยของแผนกงานที่ทำ (\bar{X})							p-value
	ฝ่ายขาย	ฝ่ายการเงิน/บัญชี/HR/การตลาด/R&D	แผนกป้อนน้ำ	แผนกมอเตอร์	แผนกมิเตอร์	แผนกออกแบบและทำแม่พิมพ์	ซ่อมบำรุง	
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.81	3.69	3.60	3.39	3.47	3.28	3.39	0.018*
2. ด้านความรักในงาน	4.21	3.80	3.99	3.90	3.83	3.88	3.59	0.227
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.99	3.73	3.62	3.58	3.71	3.50	3.44	0.074
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.89	3.67	3.58	3.47	3.58	3.30	3.42	0.063
5. ด้านผู้นำ	4.13	3.63	3.33	3.30	3.49	3.57	3.05	0.001**
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.96	3.70	3.74	3.63	3.58	3.52	3.42	0.246
7. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.67	3.56	3.39	3.46	3.60	3.24	3.16	0.042*
โดยรวม	3.95	3.68	3.61	3.53	3.61	3.47	3.35	0.026*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความรักในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.227 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความสำเร็จในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรู บิซิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านผู้นำมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซู บิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.246 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสถิติ ค่า p-value เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม p-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนงานที่ทำในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท มิตรบุษิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านการติดต่อสัมพันธ์จำแนกตามแผนงานที่ทำเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการ ทำงานด้านการ ติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value						
			1	2	3	4	5	6	7
ฝ่ายขาย	3.81	1	-	0.033*	0.271	0.079	0.037*	0.140	0.020*
ฝ่ายการเงิน/ บัญชีงาน/ บุคคล	3.69	2	-	-	0.191	0.430	0.818	0.662	0.359
แผนกปั๊ม น้ำ	3.60	3	-	-	-	0.450	0.222	0.541	0.086
แผนก มอเตอร์	3.39	4	-	-	-	-	0.525	0.920	0.162
แผนก มิเตอร์	3.47	5	-	-	-	-	-	0.769	0.279
ออกแบบ/ ทำแม่พิมพ์	3.28	6	-	-	-	-	-	-	0.258
ซ่อมบำรุง	3.39	7	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรบุษิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานที่ทำ ฝ่ายขาย มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างจากพนักงานแผนกฝ่ายการเงินและบัญชีงานบุคคล พนักงานแผนกมิเตอร์และพนักงานแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนงานที่ทำ แตกต่างกัน คู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรบุษิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดด้านผู้นำจำแนก ตามแผนงานที่ทำเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงานด้านผู้นำ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value						
			1	2	3	4	5	6	7
ฝ่ายขาย	4.13	1	-	0.023*	0.000**	0.000**	0.002**	0.029*	0.000**
ฝ่ายการเงิน/บัญชี/งานบุคคล	3.63	2	-	-	0.081	0.019*	0.348	0.783	0.032
แผนกปั้มน้ำ	3.33	3	-	-	-	0.820	0.304	0.265	0.308
แผนกมอเตอร์	3.30	4	-	-	-	-	0.113	0.155	0.339
แผนกมิเตอร์	3.49	5	-	-	-	-	-	0.683	0.092
ออกแบบ/ทำแม่พิมพ์	3.57	6	-	-	-	-	-	-	0.084
ซ่อมบำรุง	3.05	7	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานบริษัท มิตรบุษิ อีเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีแผนงานที่ทำ ฝ่ายขาย มีความสุขในการทำงานด้านผู้นำแตกต่างจากพนักงานแผนกฝ่ายการเงินและบัญชีงานบุคคล พนักงานแผนกปั้มน้ำ พนักงานแผนกมอเตอร์ พนักงานแผนกมิเตอร์ พนักงานแผนกออกแบบทำแม่พิมพ์และพนักงานแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.05 และ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนงานที่ทำแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

4.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน

บริษัท มิตรพิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

จากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิตรพิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยพนักงานมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) ควรเพิ่มผลตอบแทนด้านเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- 2) ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เนื่องจากอากาศร้อนและเครื่องจักรเสียงดัง
- 3) ควรเพิ่มกิจกรรมนันทนาการในบริษัทเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเพิ่มความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 4) พนักงานเสนอให้เพิ่มวันหยุดเป็น 2 วัน/สัปดาห์ โดยหยุดทุกวันเสาร์และวันอาทิตย์
- 5) ควรปรับปรุงสวัสดิการที่ให้แก่การพนักงานให้ดีขึ้น เช่นลดหย่อนค่าน้ำมันรถกรณีทำงานล่วงเวลา
- 6) กรณีที่พนักงานทำการศึกษาต่อเพื่อให้วุฒิการศึกษาสูงขึ้นบริษัทควรมีการปรับเงินเดือนให้สูงตามวุฒิการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะเรื่องความ
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการศึกษา ได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ
อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดทั้งสิ้น 316 คน โดยมีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
ดังต่อไปนี้

พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศ
ชาย มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า
10,000 บาท -15,000 บาท มีสถานภาพการสมรสการสมรส มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า
หรือเท่ากับ 5 ปี และมีแผนกที่งานที่ทำงานส่วนใหญ่แผนกมอเตอร์

5.1.2 ระดับความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโต เมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก ออโตเมชัน
(ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณา
ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ด้านความรักในงาน

ลำดับที่ 2 ด้านความสำเร็จในงาน , วัฒนธรรมองค์กร

ลำดับที่ 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ลำดับที่ 4 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ลำดับที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลำดับที่ 6 ความเป็นผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.7 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่ ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.4 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.5 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกันผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านผู้นำในงานแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.6 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรในงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.7 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่าพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แผนงานที่ทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมในการทำงานในงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 เพศแตกต่างกันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้นเมื่อเทียบกับผู้ชายซึ่งไม่ต่างกัน สถิติเสรีภาพย่อมเท่าเทียมกัน จึงมีความสุขในการทำงานที่ระดับเท่าๆกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวานิตย์ บุญยรัตพันธุ์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเพิลิก บริษัท โมเดิร์นฟอรั่มกรุ๊ป จำกัด(มหาชน) พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ สถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 อายุแตกต่างกันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกัน แม้จะทำงานในบริษัทที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนกัน แต่ก็มีสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแตกต่างในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นในขณะที่พนักงานที่อายุน้อยซึ่งเริ่มเข้ามาทำงานมีประสบการณ์น้อยกว่าทำให้การวางแผนหรือการแก้ไขปัญหาเป็นไปได้ยากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า ดังนั้นพนักงานที่อายุงานนานจึงอาจมีแนวโน้มที่จะมีความพอใจและมีความสุขในงานสูงกว่า ซึ่งอาจมีเหตุผลจากหลายประการ เช่น ความคาดหวังในงานอยู่ระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะมีประสบการณ์ทำงานนาน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีสุขในการทำงาน

แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันของ พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าไม่มีภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกันหรือระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ทั้งนี้เพราะพนักงานใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลตอบแทนดีและมีสภาพการทำงานที่ดี จึงได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

5.2.4 ระดับเงินเดือนแตกต่างกันของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีความสุขในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแตกต่างในด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ) พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนหรือผลตอบแทนสูงมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่ำกว่า เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นประกอบเศรษฐกิจที่ซบเซาทำให้พนักงานที่รายได้ต่ำเกิดความกังวลกับชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานทำให้ความสุขในงานต่ำ

5.2.5 สถานภาพการสมรสการสมรสแตกต่างกันของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีความสุขในงานด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะสถานภาพการสมรสการสมรสไม่มีผลต่อสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้พนักงานที่สถานภาพการสมรสโสด หรือ สมรส ได้รับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.6 ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแตกต่างในด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านผู้นำ ทั้งนี้เพราะอาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี มีความสุขในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบัน มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด และมี สัญญาจ้างบุคลากรเป็นรายปี ในกรณีที่พนักงานเข้ามาใหม่เป็นพนักงานชั่วคราว อาจหมายถึงความ ไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาในปฏิบัติงานในบริษัทที่ยาวนาน กว่า ย่อมมี ความรู้สึกมีความสุขปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าจึงทำให้เกิด ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2550) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ใน สังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานธนาคารที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้าน ความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในอนาคต โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ การทำงานนานจนมีความรู้ความสามารถชำนาญงานมากขึ้นทำให้เกิดความสุขในงานสูงขึ้น

5.2.7 แผนงานที่ทำแตกต่างกันของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแตกต่างในด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านผู้นำ ทั้งนี้เพราะอาจเป็นเพราะว่าพนักงาน บริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีแผนงานที่ทำแตกต่างกัน มี ความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแตกต่างใน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในงาน ทั้งนี้อาจเพราะสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของแต่ละแผนกมีความแตกต่างกันมีผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อาทิเช่น แผนกกลึง-ตัด-พับมีสภาพอากาศร้อนจากเครื่องจักร มีกลิ่นของสารเคมีในกระบวนการ เคลือบ-พิมพ์ ส่วนแผนกชิ้นส่วนและแผนกมอเตอร์มีระดับเสียงที่ดังมากในการผลิตประกอบกับ สภาพอากาศไม่ถ่ายเท ซึ่งจะแตกต่างจากแผนกอิเล็กทรอนิกส์และแผนกออฟฟิศ ธุรกิจ ที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นห้องปรับอากาศ และเครื่องจักรมีความทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของชนาทิพย์ พลเสน (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก ออโต เมชัน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบริษัทควรรักษาระดับความสุขของพนักงานในด้านนี้ไว้ไม่ให้ลดน้อยถอยลงไป โดยควรส่งเสริมในด้านของหัวหน้างาน ควรให้การสนับสนุน จัดสรรการทำงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมและควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานของพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน และควรส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม เพราะการปฏิบัติงานจำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องมีความไว้วางใจ ร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันระหว่างพนักงานในแต่ละฝ่าย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ไม่เกิดความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และยังทำให้พนักงานเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อกัน

2. ด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน รวมทั้งควรส่งเสริมให้พนักงานมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆอย่างเหมาะสม และควรที่จะพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านผู้นำ นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเพราะจะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับพนักงานโดยตรง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาตามสายงานสามารถให้คำแนะนำปรึกษาและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีการสื่อสารเป็นที่เปิดเผยและโปร่งใสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเป็นแบบอย่างในการสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก ให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดการทุ่มเทกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่อุทิศตัวเองให้กับพนักงานและองค์กร

5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ผล บริษัทควรส่งเสริมในด้านการทำงานของพนักงานให้มีการทำงานที่ราบรื่นควรลดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นและควรสร้างองค์ประกอบงานหรือบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกเกิดความแปลกใหม่ในการทำงานการมีกิจกรรม เพื่อกระตุ้นเตือนต่อเนื่องและ แนวทางการประเมิน และติดตามผล ที่เป็นรูปธรรม นอกจากนั้น วัฒนธรรม หรือค่านิยมองค์กร เป็นเรื่องที่ต้องใช้วิธีการปลูกฝัง (ไม่ใช่อบรม) ผ่านการพูดคุยกันบ่อยๆ ในหลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ คนที่เป็นเจ้าภาพ ในการผลักดัน ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร นั้นไม่ใช่ หน่วยงาน ทรัพยากรบุคคล แต่ต้องเป็นผู้บริหารระดับสูง (Top

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Management) ผู้บริหารของสายงานต่างๆ (Line Managers) ทีมงานผลักดันวัฒนธรรมองค์กร (Change Agents) โดยมี หน่วยงาน ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและสนับสนุน

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัทควรหาสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสถานที่ทำงานให้มีระบบถ่ายเทอากาศสะดวก มีอุณหภูมิและมีระดับเสียงที่เหมาะสม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เช่น โทรศัพท์ เครื่องปรับอากาศ อย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งควรมีการจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงาน อาทิเช่น มุมพักผ่อน ห้องออกกำลังกายและโทรศัพท์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

เกสร เรืองแก้ว. 2553. “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาพ.” สารนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2550. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.

กฤษา จามะรี. 2553. “การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงาน.” สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉานิกา วงษ์สุริรัตน์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความสุขในการทำงาน
โดยมีความเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอก
ชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา
จิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดิลก มุลวงษ์. 2537. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ = Job satisfaction of the employees in the production section in the
electronic industry / ภาคนิพนธ์โดย ดิลก มุลวงษ์ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชนาทิพย์ พลเสน. 2554. ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 10(3) : 324-336

นภัส จิตต์ธีรภาพ. 2554. “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นาฎยา ปรังญาชัย. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการในสังกัดสำนักสรรพากรภาค 6 สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นภัชชล รอดเที่ยง. 2554. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์
ศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประทุมทิพย์ เกิดแก้ว. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ
เผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด:
กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ

พิสมัย วัฒนาวารสกุล. 2551. “ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและ
เอกชนในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภัทร เรืองมะเริง. 2553. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 371.20ภ369พ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ยุทธ ไกยวรรณ. 2552. วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย 4. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน
โดยมีความเพลินเป็น ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอก
ชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รพีพลจิตตะ วกิกุลและศจีมาศ ณ วิเชยรี. 2553. “การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

รัชณี หาญสมสกุล. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัด กรมราชทัณฑ์.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

ลักขมี สุดดี. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณพร พรายสวาท. 2552. “รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์ พีซี จำกัด (มหาชน).” วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วรรณศิริ เชื้อมวารศาสตร์. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6” สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุรกุล ลิเรือง. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิชาติ ภูพานิช. 2551. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Streiner, D.L. & Norman, G.R. 1995. **Corrected Item-total Correlation. Health measurement scales: A practical guide to their development and use.** 2nd ed. Oxford University press.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริกอโตเมชัน (ประเทศไทย) จำกัด

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยผู้จัดทำวิจัย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาขาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดทำแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริกอโตเมชัน (ประเทศไทย)” จำกัด

ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

โดยในการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือส่งผลกระทบต่อ บริษัทของท่าน ผู้วิจัยจะใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นวิทยาทาน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กมลวรรณ สวยสุขวิชา

ผู้จัดทำวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และกรณารอกข้อมูลในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ด้วยข้อมูลจริงของตัวท่าน

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 – 60 ปี

มากกว่า 60

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. ระดับเงินเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท

มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 – 25,000 บาท

มากกว่า 25,000 – 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทแห่งนี้

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

มากกว่า 5 ปี – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี – 15 ปี

มากกว่า 15 ปี – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี – 25 ปี

มากกว่า 25 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. แผนกที่สังกัด

- ฝ่ายขาย ฝ่ายการเงินและบัญชี/แผนงาน/บุคคล/การตลาด/R&D
- แผนกปั๊มน้ำ แผนกมอเตอร์
- แผนกมิเตอร์ แผนกออกแบบและทำแม่พิมพ์
- ซ่อมบำรุง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึงสัมพันธ์แลกเปลี่ยน กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันหรือบุคคลภายนอก						
1.	หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนและจัดสรรการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม					
2.	หัวหน้างานของท่านใจดีและให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการทำงาน					
4.	ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ท่านริเริ่มสร้างสรรค์และรับผิดชอบงานด้วยตนเอง					
5.	ท่านมีโอกาใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การติดต่อสัมพันธ์ (ต่อ)						
6.	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน					
7.	เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน					
8.	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน					
9.	ท่านมีความรู้สึกดี สนุกเพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ					
11.	ท่านมีโอกาสติดต่อกัน สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเสมอ					
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทุกเรื่อง					
13.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน					
14.	ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกัน อย่างเป็นกันเองเกือบทุกเรื่อง					
15.	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ ทุกเรื่อง					
ความรักในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีความรัก ความผูกพัน ในงานหรือกิจกรรมที่ตนทำ						
16.	ท่านมีความรักและความผูกพันกับงานที่ท่านทำ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ความรักในงาน (ต่อ)						
18.	ท่านรู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ ทำประจำ					
19.	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลายหลาก และ ทำทลายความสามารถของ ท่าน					
ความสำเร็จในงาน หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้						
20.	ท่านมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จ ของภารกิจต่างๆในชีวิตอย่างต่อเนื่อง					
21.	บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่าน					
22.	ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานที่มีอยู่เหมาะสม กับท่านดีอยู่แล้ว เช่น ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด การเข้ากะ เป็นต้น					
23.	ท่านได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
24.	ท่านทำงานที่ทำทลายได้สำเร็จ					
25.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
26.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อ ความสามารถของท่าน					
การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ ชื่นชม และเป็นที่เชื่อถือ จาก ผู้ร่วมงานรวมถึงลูกค้า ตลอดจนผู้ร่วมงานอื่นๆ						
27.	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมาย อย่างเต็มที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)						
28.	หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน					
29.	ท่านมักได้แสดงความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง					
ผู้นำ หมายถึง ลักษณะการจูงใจ การสั่งการ การวางแผนและตรวจสอบงาน						
30.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ท่านเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันได้					
31.	ผู้บริหารของท่านสร้างการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา					
32.	ผู้บริหารของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับท่านเพื่อให้ทุ่มเทในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33.	ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน					
34.	ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตัวเองให้กับพนักงานและองค์กร					
วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมร่วมที่กำหนดพฤติกรรมองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน						
35.	ท่านรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
36.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีความราบรื่น					
37.	ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)						
38.	ท่านเข้าใจถึงวิธีการทำงาน ที่เพื่อนร่วมงานของท่าน ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง					
39.	ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร					
40.	งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ก่อให้เกิดแนวทางและความแปลกใหม่ในการทำงาน					
41.	การทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งผลให้ได้ผลงานที่ทรงคุณค่ามากกว่า					
42.	ท่านมีความเชื่อในวัฒนธรรมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ					
43.	ท่านยึดเป้าหมายและคุณค่าของบริษัท ประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ของตัวท่านเอง					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านกายภาพที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
44.	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ					
45.	สถานที่ทำงานของท่านมี ความสว่าง อุดหนุนและการถ่ายเทอากาศเหมาะสม					
46.	ท่านตระหนักดีว่างานที่ท่านทำ มีเป้าหมายของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็นและระเบียบบังคับเฉพาะของงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)						
47.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนจากการทำงาน ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าการใช้จ่ายที่เหมาะสม					
48.	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
49.	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในกรทำกิจกรรมส่วนตัวและงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
50.	ท่านตระหนักว่า ท่านมีอิสรภาพในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
51.	ท่านตระหนักดีว่างานที่ท่านทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง					
52.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนจากการทำงาน เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
53.	ท่านมีความพอใจที่บริษัทให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานและการคำนึงถึงความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของพนักงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆที่ท่านคิดว่าสามารถดำเนินชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุข

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวกมลวรรณ สวรสุขวิธา
วัน เดือน ปีเกิด	27 มีนาคม 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน	456/55 ซ.มังกร – ชาติ ต.เทพารักษ์ ต.แพรรษาใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 - วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมี-ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงาน	2556 – ปัจจุบัน คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเป็นผู้ประสานงาน โครงการกับหน่วยงานภายนอก 2555 – 2556 บริษัทเคเอ็มไอที ลาดกระบัง จำกัด สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ออกสู่เชิงพาณิชย์ (พัฒนาด้าน งานวิจัย) 2554 – 2555 สถาบันวิจัยทางการแพทย์และทางการแพทย์แห่ง เอเชีย ตำแหน่ง นักวิจัยควบคุมคุณภาพอาหารและน้ำ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้