# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

# FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF OPERATIVE EMPLOYEES IN AN AUTOMOTIVE MANUFACURING FIRM

ศิรสิทธิ์ ทุมสา

SIRASIT THUMSA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-023

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

# FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF OPERATIVE EMPLOYEES IN AN AUTOMOTIVE MANUFACURING FIRM

ศิรสิทธิ์ ทุมสา

SIRASIT THUMSA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-023

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF OPERATIVE EMPLOYEES IN AN AUTOMOTIVE MANUFACURING FIRM

SIRASIT THUMSA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2017

KMITL-2017-FAM-M-047-023

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**COPYRIGHT 2017**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|---|---|
| **หัวข้อวิทยานิพนธ์** | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง |
| **นักศึกษา** | นายศิรสิทธิ์ ทุมสา |
| **รหัสประจำตัว** | 56611084 |
| **ปริญญา** | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| **สาขาวิชา** | บริหารธุรกิจ |
| **พ.ศ.** | 2560 |
| **อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์** | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล |

# บทคัดย่อ


วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 329 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก

2)การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|---|---|
| **Thesis Title** | Factors Affecting Happiness at Work of Operative Employees in an Automotive Manufacturing Firm |
| **Student** | Mr. Sirasit Thumsa |
| **Student ID.** | 56611084 |
| **Degree** | Master of Business Administration |
| **Program** | Business Administration |
| **Year** | 2017 |
| **Thesis Advisor** | Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul |

# ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study happiness level in working of operative employees 2) to study factors affecting work happiness of operative employees. Data collection was conducted from 329 operative employees in an automobile manufacturer. Questionnaire was research instrument for data collection. The statistics for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation (S.D), and linear multiple regression analysis was used for hypothesis testing.

The result found that 1) The level of happiness at work of operative employees was high 2) communication, policy and administration, working relationship and working environment have positive effect on happiness at work at statistical significant level of 0.01. In addition, job characteristics have negative effect on happiness at work at statistical significant level of 0.05.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์ และคำแนะนำในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้ได้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อชี้แนะ จนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.พยัต วุฒิรงค์ รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร และอาจารย์ ดร.ปรเมศร์ อัศวเรืองพิภพ ที่กรุณาให้ข้อแนะนำอันเป็นประโยชน์เพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการคณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวก ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อนบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมรุ่น 17 ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำให้กำลังใจ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยทราบซึ้งถึงน้ำใจในมิตรภาพที่มีค่า และทำให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี

ศิรสิทธิ์ ทุมสา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

หน้า


บทคัดย่อภาษาไทย ..... I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... II

กิตติกรรมประกาศ ..... III

สารบัญ ..... IV

สารบัญตาราง ..... VI

สารบัญภาพ ..... VIII

บทที่ 1 บทนำ ..... 1

1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย ..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ..... 2

1.3 สมมติฐานงานวิจัย ..... 2

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ..... 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย ..... 3

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ ..... 4

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 6

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ..... 6

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ..... 13

2.3 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมยานยนต์ ..... 20

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 23

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 27

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 27

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 28

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 30

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 31

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 33



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 38
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 38
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ..... 41
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ..... 51
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ..... 57

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 63
5.1 สรุปผลการวิจัย ..... 63
5.2 อภิปรายผลการวิจัย ..... 65
5.3 ข้อเสนอแนะ ..... 68

บรรณานุกรม ..... 70

ภาคผนวก ..... 75
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ..... 76

ประวัติผู้เขียน ..... 84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

**ตารางที่** **หน้า**


3.1 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ..... 33

4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 39

4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ..... 42

4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านการติดต่อสื่อสารของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 43

4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 46

4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านลักษณะงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 48

4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 49

4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 51

4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 53

4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 54

4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 55

4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 57

4.12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง..... 59



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง(ต่อ)

**ตารางที่** **หน้า**

4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง.....60

4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง.....62

4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง.....63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

**ภาพที่** **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ..... 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

องค์การธุรกิจมีเป้าหมายสำคัญคือ การทำกำไรสูงสุด จึงส่งผลให้รูปแบบในการบริหารงานขององค์การธุรกิจ เป็นการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ โดยใช้ระบบประเมินและตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2545) ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ส่งผลให้องค์การสามารถคัดกรองบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้ ส่งผลกระทบให้บุคลากรในองค์การต้องเร่งสร้างผลงานของตน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ภาพรวมที่ส่งผลต่อธุรกิจขององค์การมากขึ้น ทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้สอดคล้องและเกิดผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ส่งผลให้พนักงานเกิดความกดดันภายในจิตใจและเกิดภาวะความเครียดได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ขาดงานบ่อยๆ และลาออกในที่สุด

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์การต่างปรารถนา ซึ่งในปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายกันมากขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : จรรยา ดาสา. 2552 : ออนไลน์)

ซึ่งปัจจุบันพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง มีอัตราการเข้าทำงานสาย อัตราการขาดงาน และอัตราการลาออก มีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น การทำให้การทำงานหยุดชะงักเป็นสาเหตุให้เกิดความล่าช้าในการผลิต งานไม่สามารถเสร็จตามแผนการผลิตที่วางไว้ ซึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์เรื่องการส่งมอบสินค้าให้ตรงเวลาเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าไม่ตรงเวลาแล้วจะทำมีผลเสียตามมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าปรับหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ค่าทำงานล่วงเวลาเนื่องจากพนักงานยังไม่มีความชำนาญในการทำงาน และยังทำให้องค์การเสียโอกาสในการพัฒนาด้านอื่นๆ อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงาน จะเกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การ โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและองค์การ สำหรับประโยชน์ต่อองค์การ ความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้าทำงานช้า การลาป่วย ลากิจ ของบุคลากรลง รวมทั้งลดปัญหาการย้ายงาน ลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรักในองค์การ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารองค์การ ใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวางนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นองค์กรแห่งความสุข ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

## 1.3 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

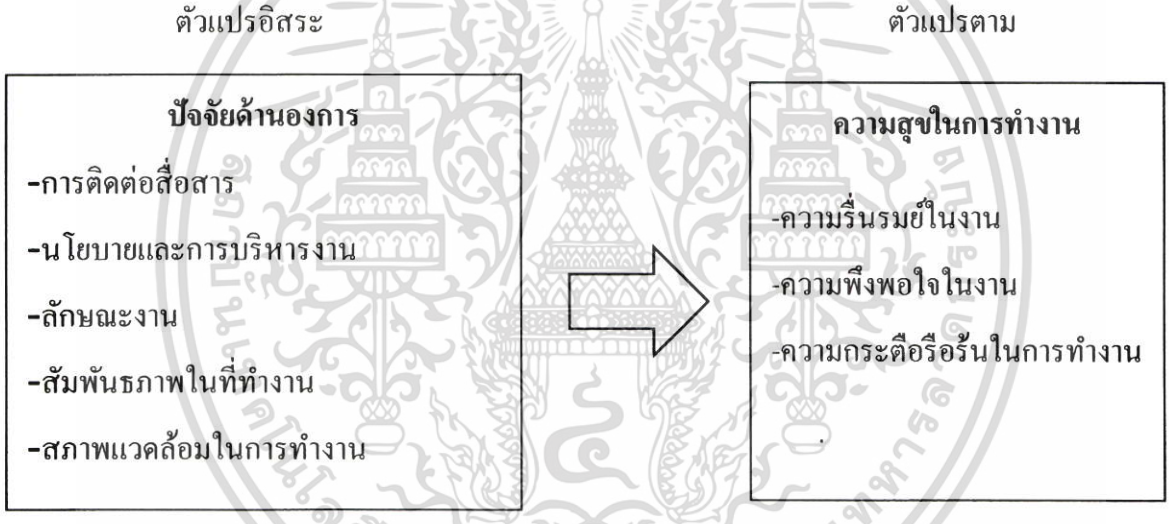
สมมติฐานที่ 3 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวความคิดความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา,2549: 37) ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน




**ภาพที่ 1.1** กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

### 1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 1,854 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**1.5.2 ขอบเขตตัวแปร**

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์ ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

**1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2560 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ.2560

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อให้เข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารที่ผู้ส่งส่งไป และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ซึ่งการส่งข่าวสารอาจอยู่ในรูปของการสื่อสารด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร การใช้กิริยาท่าทางอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ โดยอาศัยช่องทางในการติดต่อสื่อสาร วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ สอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

2. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์การ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หรืองานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ การกระจายงานความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้นๆ จนสำเร็จ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ สอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่มีความเป็นกันเอง ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทร มีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ สอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดของห้องทำงานที่ไม่แออัด มีแสงสว่างที่เพียงพอ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ สอดคล้องกับข้อความในแบบสอบถาม

6. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

6.1 ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ และรู้สึกสบายใจในการทำงาน

6.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ และรู้สึกยินดี เต็มใจในการทำงาน

6.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

7. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในสายการผลิตการประกอบรถยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 2
# แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.3 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจผลิตยานยนต์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### 2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงของคำว่า " ความสุข " (Happiness) นั้น เป็นการยากที่จะกำหนดคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริงได้ เนื่องจากในแต่ละบุคคล องค์กร สังคม ประเทศ ต่างได้ให้ความหมายที่ต่างกันออกไป ดังตัวอย่างดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบายกายสบายใจ

ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก (Gavin and Mason. 2004 : 387-399) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีด้วยเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนการทำงานในองค์กร เพราะมนุษย์ต้องใช้เวลามากมายอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจในการทำงาน และองค์กรยังเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเหมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสุขตามแนวคิดของ อริสโตเติล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำ ของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่า ควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener, E (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่าความสุขใน การทำงานหมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของ ตนเองมีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข จะทำให้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Opener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้น ยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผลความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้วเขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาย กล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็น ตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กร นานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงาน นานขึ้น และหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่ง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้ จะทำให้พนักงานเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค้ามี ความสุขเช่นเดียวกัน

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะ ผลักดัน หรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงาน ไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

สรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ที่เป็นแรงกระตุ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์การ สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนเองได้ทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

**2.1.2 แนวคิดของความสุขในการทำงาน**

Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน การทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความสนุกในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใดๆ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้ว จะทำงานได้โดยไม่ต้องบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการ แต่ผู้นำต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ๆ และยอมรับว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดบ้างระหว่างทางสู่ความสำเร็จ

Diener, E (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจ ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็น การกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตน ให้มีความสุข

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่าความสุขใน การทำงานหมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของ ตนเองมีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข จะทำให้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Manion (2003) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา การพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน

Positive Sharing Company โดย Kjerulf (2007) Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
6. มีความรับผิดชอบต้องานที่ทำ (Take responsibility)
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

**2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน**

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hick, 1967)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บุคคลย่อมต้องมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่ำสุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรักและการมีส่วนเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence-relateness Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความต้องการที่มีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมากมาย

2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์ (Murray, 1938) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้

ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง

3.45 ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์ (McCleland's Achievement Motivation Theory) แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1940) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภทคือ

4.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

4.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

4.3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์ก (อำนวยชัย บุญศรี, 2556 : ออนไลน์) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย(Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน(Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

### 2.2.1 การติดต่อสื่อสาร

การสื่อสาร ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communication แปลความเป็นภาษาไทยและใช้กันหลายคำ เช่น การติดต่อสื่อสาร การสื่อความหมาย การสื่อสาร ถ้าแปลตามรูปศัพท์เดิม การสื่อสารหมายถึง กิจกรรมที่มุ่งสร้างความร่วมมือหรือคล้ายคลึงกันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรมะ สตะเวทิน ( 2537 ) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดสาร (Message ) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร( Source ) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร ( Receiver ) โดยผ่านสื่อ ( Channel )

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542 ) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกซึ่งอาจเป็นรูปของคำ ตัวอักษร สัญลักษณ์ เรียกว่า ข่าวสาร บุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกกว่า ผู้ส่งสาร ส่งไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียก ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้เข้าใจความหมายตามเจตนาที่ต้องการ และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันและกันอีกด้วย

วิรัช ลภิรัตนกุล ( 2546 ) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการในการส่งผ่านหรือ สื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยแสดงออกในรูปของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อให้เข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารที่ผู้ส่งส่งไป และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ซึ่งการส่งข่าวสารอาจอยู่ในรูปของการสื่อสารด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร การใช้กิริยาท่าทางอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ โดยอาศัยช่องทางในการติดต่อสื่อสาร

**2.2.2 นโยบายและการบริหารงาน**

นโยบายเป็นกรอบสำคัญของการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การ โดยนโยบายจะเป็นกรอบแนวทางสำหรับการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินการต่างๆ ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการประสานงาน ควบคุมกำหนดขอบเขตการดำเนินงานเพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสทิธิภาพ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความหมายของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ และ ปทานุกรม Oxford English Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง ความฉลาดและการใช้ดุลยพินิจที่หลักแหลมในทางการเมือง ศิลปะแห่งการดำเนินกิจการของบ้านเมือง การดำเนินการที่ฉลาดรอบคอบ แนวทางการดำเนินการของรัฐบาลพรรคการเมือง เป็นต้น (อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2549)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่านโยบายไว้เพิ่มเติม ดังนี้

Helco (อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2549) ได้กล่าวถึงความหมายของนโยบายไว้ว่า นโยบาย เป็น มากกว่าแนวทางการดำเนินการที่จงใจหรือตั้งใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Brain W. Hogwood and Lewis A.Gunn (อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2549) ได้ให้คำนิยามของคำว่านโยบายในฐานะต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ นโยบาย ในฐานะป้ายประกาศกิจกรรมของรัฐบาล ในฐานะเป้าหมายทั่วไปของกิจกรรมของรัฐที่พึงปรารถนา ในฐานนะข้อเสนอที่เฉพาะเจาะจง ในฐานะการตัดสินใจของรัฐบาล ในฐานะการให้อำนาจอย่างเป็นทางการ ในฐานะแผนงาน ในฐานะผลผลิต ในฐานะผลลัพธ์ ในฐานะทฤษฎีและตัวแบบ และสุดท้ายในฐานะกระบวนการ

Friedrich (1963) กล่าวไว้ว่า นโยบาย คือ ข้อเสนอสำหรับแนวทางการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือรัฐบาล ภายในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่งซึ่งขะมีทั้งอุปสรรค และโอกาสบางประการด้วย อุปสรรคและโอกาสที่มีนั้นเอง ที่ผลักดันให้มีการเสนอนโยบายขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์และเอาชนะสภาพการณ์เช่น นั้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอย่างหนึ่งอย่างใดนั้นเอง

Knezevich (1969) ได้ระบุไว้ว่า นโยบาย หมายถึง ข้อความทั่วไปที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงคำแถลงนโยบาย (policy statement) เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

McNichols (1977 ) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง การตัดสินใจที่มีความฉลาดและหลักแหลม กล่าวคือเป็นการกระทำที่ไตร่ตรองและลึกซึ้งของผู้บริหารระดับสูง

Chang and Campo – Folres (1980) ระบุว่า นโยบาย หมายถึง กรอบพื้นฐาน (A Basic Framework) ที่เป็นตัวกำหนดปัญหาหลักของบริษัท จุดมุ่งหมาย ปณิธาน วัตถุประสงค์ทั่วไป และแนวทางชุดหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานทางธุรกิจภายใต้กรอบแนวคิดรวมของบริษัท

Stecklein (1989) อธิบายว่า นโยบาย หมายถึง ข้อความที่ให้แนวทาง (Guideline) สำหรับการพัฒนาและการดำเนินงานของหน่วยงานหรือแผนงาน (Program) ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อถือของผู้รับผิดชอบสำหรับหน่วยงานหรือแผนงานนั้น ๆ

อมร รักษาสัตย์ (2522) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง อุบายหรือกลเม็ดที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาเห็นว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่ เป้าหมายส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสมที่สุด

ประชุม รอดประเสริฐ (2544) กล่าวว่านโยบายเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของผู้บริหารและของหน่วยงาน

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2549) ได้เปรียบเทียบว่านโยบายเปรียบเสมือนเข็มทิศและหางเสือในการเดินเรือ ที่จะพาเรือไปในทิศทางที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนา ประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เพื่อจะพาประเทศให้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์การ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กร

2.2.3 **ลักษณะงาน (Job)**

Richard Hackman and Greg Oldham ร่วมกันเสนอแนวความคิดในการเพิ่มผลผลิตด้วยการหาเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเน้นในเรื่องของลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristics) โดยอาศัยแนวความคิดจากกลุ่มทฤษฎีความคาดหวัง มี 5 ประการ ดังนี้

1. **Skill Variety** คือ ความชำนาญในหลายๆทาง . โดยที่ผู้บริหารต้องสร้างความหลากหลายให้มากขึ้นในงานเพื่อให้พนักงานเกิดการฝึกฝนและนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะและช่วยให้งานมีความท้าทาย ลดความเบื่อหน่ายในงานได้

2. **Task Identity** คือ เอกลักษณ์ของงาน โดยให้พนักงานปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ ช่วยให้สามารถสังเกตและประเมินผลงานออกมาได้ทันที ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่เสร็จสมบูรณ์

3. **Task Significance** คือ ความสำคัญของงาน โดยกระตุ้นให้พนักงานเห็นว่างานมีความสำคัญ มีคุณค่า ซึ่งตัวงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

4. **Autonomy** คือ ความเป็นอิสระในงาน โดยผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานสามารถเลือกและตัดสินใจวิธีการปฏิบัติงานได้ การควบคุม ทำให้ไม่มีอิสระจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในงาน

5. **Feedback** คือ ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตน โดยตรงว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เมื่อได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หรืองานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ การกระจายงาน ความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้นๆจนสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**2.2.4 สัมพันธภาพในที่ทำงาน**

รูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบันไม่ว่าองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรขนาดเล็ก หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชนก็ตามมักเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม(Teamwork) หมดยุคของการทำงานคนเดียวรับผิดชอบงานคนเดียวในทุกเรื่อง หรือเก่งคนเดียวอีกต่อไปฉะนั้นในปัจจุบันคนที่เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ขาดการเรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่นได้ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จอีกต่อไป การเรียนรู้หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน รวมทั้งลูกน้อง จึงเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพื่อความสำเร็จมีดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) คำว่าบุคลิกภาพที่ดีไม่ใช่แค่รูปร่างหน้าตา ท่าทางและการแต่งกายที่ดีเท่านั้น แต่บุคลิกที่ดีต้องประกอบทั้งรูปลักษณ์ภายนอก รวมทั้งสิ่งที่อยู่ภายใน คือ ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ วิสัยทัศน์ อีกด้วย ลักษณะของคนที่มีบุคลิกดีคือ รูปลักษณ์ภายนอกโดยภาพรวมต้องดูดี รู้จักกาลเทศะ รู้จักแสดงออกเรื่องอารมณ์อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี ดังนั้นคนที่มีบุคลิกภาพดีพร้อมทั้งภายนอกและภายในจะเป็นคนที่มีเสน่ห์ เป็นที่รักใคร่ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จได้

2. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (Modesty) คือการมีกิริยามารยาทสุภาพ สงบเสงี่ยม ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ควรถือว่าการถ่อมตน หรือการยอมให้คนอื่นเป็นการเสียศักดิ์ศรี แต่คิดว่าจะนำมาซึ่งความรักใคร่เพราะไม่มีใครขอบคนที่ยกตนข่มท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อาวุโสกว่า หรือผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นการทำตัวอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้อาวุโสและเจ้านายจะเอ็นดู พร้อมจะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและสอนงานให้ถ้าสามารถทำตัวเป็นที่รักใคร่เอ็นดูของเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้ ก็ถือว่าสร้างความสำเร็จในการทำงานได้เกินครึ่ง ในขณะเดียวกันในฐานะเจ้านายการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องก็ไม่ควรใช้พระเดชคือการใช้อำนาจหรือสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นบ้าน และต้องสอนงานรวมทั้งแนะนำเมื่อลูกน้องไม่เข้าใจหรือมีข้อผิดพลาดในการทำงาน

3. ความเป็นเพื่อน (Friendly) และมีน้ำใจช่วยเหลือ ( Helpful) ควรทำตัวให้สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความเป็นกันเองวางตัวธรรมดา ไม่ควรถือตัวหรือหยิ่งจองหอง ไม่ว่าฐานะทางเศรษฐกิจ หรือฐานะทางสังคมของเราจะสูงกว่าเพื่อนร่วมงานก็ตาม แต่เมื่อทำงานร่วมกันก็ต้องถือว่ามีสถานะเท่ากัน รวมทั้งเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังทั้งกายและใจ กำลังความคิดในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานคนที่มีความเป็นเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และถ้าเป็นเจ้านายการสร้างความรู้สึกให้พนักงานเกรงกลัวเพียงอย่างเดียวจะไม่เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลูกน้องจะเครียดและไม่กล้าแสดงความคิดเห็น แต่ควรจะสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยากาศให้พอเหมาะพอดีระหว่างความเคารพยำเกรง กับการกล้าแสดงออก กล้าโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น

4. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความรับผิดชอบ (Responsibility) คือมีความกระตือรือร้นและการทำงานทุกชนิด ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำทำงานด้วนความกระฉับกระเฉง รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อคำพูด คำมั่นสัญญารักษาเวลา ทำตัวให้เป็นคนมีเกียรติ เป็นที่เชื่อถือได้ มีความซื่อตรง สุจริตในงานที่ทำ เป็นที่มาของความสำเร็จในการทำงานทุกชนิด ในฐานะลูกน้องก็ต้องทำงานให้เสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกันถ้าเป็นเจ้านายก็ต้องรักษาคำพูด รักษาสัญญาที่ให้ไว้แก่ลูกน้อง เช่นเรื่องของการให้โบนัส การขึ้นเงินเดือนให้รางวัลพิเศษหรือการเลื่อนตำแหน่งก็ต้องทำตามสัญญาที่ให้ไว้เช่นกัน

5. มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligences) และความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ต้องมีปฏิภาณไหวพริบที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำชื่อและรายละเอียดของคนที่ต้องติดต่องานเห็นว่าให้ความสำคัญกับเขา และถ้าผู้บังคับบัญชาระดับสูงสามารถจำชื่อและรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานระดับล่างได้จะยิ่งสร้างความประทับใจความชื่นชมในตัวผู้บริหารมากยิ่งขึ้น รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเป็นเจ้านายหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งก็คือต้องสามารถช่วยลูกน้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เสมอ ที่สำคัญต้องมีความคิดแปลดใหม่ เป็นความคิดในทางที่ดีเพื่อสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและองค์กรโดยรวม คนที่มีความคิดแปลกใหม่จะมีคุณสมบัติโดดเด่นในที่ทำงานและก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานได้ไม่ยาก

6. มีความขยันขันแข็ง (Diligent) และมีความพยายาม (Attempt) คือการขยันทำงานตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ต้องมีความเพียร ความพยายาม ฝึกฝน การเรียนรู้เพื่อการทำงานที่พัฒนาขึ้นกว่าเดิมรู้จักปรับปรุงตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพราะปัจจุบันความรู้และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว คนที่เรียนรู้ ปรับตัวพัฒนาตนเองอยู่เสมอเท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นคนที่ขยันขันแข็ง มีความพยายามจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และกลายเป็นคนโปรดของเจ้านายได้

7. มีความอดทน (Patient) อดทนต่อความเหนื่อยยาก ความลำบากในการทำงาน เพราะความสำเร็จทุกอย่างไม่เคยได้มาโดยง่าย แต่ต้องมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวความล้มเหลว ทั้งอุปสรรคในการทำงาน และอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นเด็กใหม่ หรือคนใหม่ในองค์กร มักจะถูกตั้งข้อรังเกียจหรือตั้งกำแพงจากเพื่อนร่วมงานดังกล่าว และต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับโดยใช้เวลาไม่มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ให้ความเคารพนับถือ (Respect) และรู้จักแสดงความยินดีหรือสรรเสริญผู้อื่นด้วยความจริงใจ การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดีต้องไม่ขัดเขินในการแสดงความยินดีกับผู้ที่ควรได้รับการยกย่อง เช่นเพื่อนร่วมงานที่เป็นพนักงานดีเด่น สร้างชื่อเสียงให้องค์กร นอกจากนี้ควรเคารพนับถือในความอาวุโส ตำแหน่งหรือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่มีความเป็นกันเอง ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทร มีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน

**2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน**

สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางด้านกายภาพ และทางด้านจิตใจ มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1968) และสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ดีจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากรทุกคน สนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศในการทำงานด้วยพลังความสามารถอย่างเต็มที่ ดึงดูดให้พนักงานรักหน่วยงาน มีความพึงพอใจในงานสูง ทำให้ทุ่มเทต่อการทำงาน และเกิดผลลัพธ์ ในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549) และจากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก ต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินการไปได้ด้วยดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ส่งผลต่อความพึงพอใจ และอารมณ์ความรู้สึกในแง่บวกในการทำงาน สามารถก่อให้เกิดผลงานอันนำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่ต้องการได้ (ไตรทิพย์ ภาชา, 2552) บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเองมากขึ้น โอกาสใน การปฏิบัติงานผิดพลาดก็น้อยลงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รัทพล จิตตะวิกูล และศจีมาศ ณ วิเชียร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน และมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานด้านความพร้อมทางร่างกายและจิตใจระดับสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานด้านความพร้อมทางร่างกาย และจิตใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาชา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมี ความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงาน พัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร และจากสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความผาสุก และมีความพึงพอใจในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดของห้องทำงานที่ไม่แออัด มีแสงสว่างที่เพียงพอ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมยานยนต์

**ข้อมูลพื้นฐาน**

ไทยมีความได้เปรียบด้านตำแหน่งที่ตั้งจากการเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียน มีตลาดในประเทศขนาดใหญ่ มีซัพพลายเชนที่แข็งแกร่ง ผนวกกับรัฐบาล มีนโยบายส่งเสริมการลงทุน จึงดึงดูดให้ค่ายรถยนต์ชั้นนำของโลกขยายกำลังการผลิตในไทยอย่างต่อเนื่องโดยค่ายรถยนต์ญี่ปุ่น ซึ่งมีปริมาณการผลิตและยอดขาย รถยนต์คิดเป็นสัดส่วนกว่า 75% ของตลาด ได้วางตำแหน่งให้ไทยเป็นฐานการผลิตรถ ปิกอัพ 1 ตัน และรถอีโคคาร์เพื่อส่งออก นอกจากนี้ค่ายรถยนต์จีนและยุโรปยังให้ความสำคัญกับการผลิตรถยนต์ขนาดใหญ่และรถยนต์หรูในไทยมากขึ้น ในปี 2558 การผลิตรถยนต์ในไทยมีจำนวน 1.92 ล้านคัน เป็นอันดับ 12 ของโลก และเป็นอันดับ 1 ของอาเซียน (ที่มา: OICA) จากกำลังการผลิตรถยนต์ ประมาณ 3.66 ล้านคัน (รวมกำลังการผลิตตามแผนการลงทุนตามประกาศของ ค่ายรถ)

รถปิกอัพ 1 ตัน ปัจจุบันมีสัดส่วนการผลิต 50-55% ของยอดผลิตรถยนต์ทั้งหมด ถือเป็น Product Champion อันดับแรกของไทย มีค่ายรถสำคัญเข้ามาลงทุนในไทย เพื่อเป็นศูนย์กลางการผลิตเพื่อส่งออกได้แก่ Toyota, Mitsubishi, Isuzu, GM, Ford และ Nissan

รถยนต์นั่ง ปัจจุบันมีสัดส่วนการผลิต 45-50% ของการผลิตรถยนต์ทั้งหมด โดยผลิตภัณฑ์ที่เติบโตโดดเด่น คือ รถอีโคคาร์ที่ได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ

รถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่นๆ ประกอบด้วย รถบรรทุก รถโดยสาร และรถตู้มี สัดส่วน 1-2% ของการผลิตรถยนต์ทั้งหมด

อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยพึ่งพาตลาดส่งออกมากขึ้นเป็นลำดับ และนับจากปี 2551 ตลาดส่งออกเริ่มมีบทบาทสูงกว่าตลาดในประเทศ โดยมีตลาดส่งออกสำคัญอยู่ในภูมิภาคใกล้เคียง อาทิ อาเซียน ออสเตรเลีย และตะวันออกกลาง อย่างไรก็ ตาม โครงสร้างตลาดของรถยนต์ที่ผลิตใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไทยมีความแตกต่างกันในแต่ละประเภท โดยรถยนต์นั่งมีการส่งออกประมาณ50-60% ของปริมาณการผลิต รถปิกอัพ 1 ตันมีสัดส่วน ส่งออก 55-65% ส่วนรถเพื่อการพาณิชย์อื่นๆ มีสัดส่วนส่งออกเพียง 35-40%

**สถานการณ์ที่ผ่านมา**

อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยถือว่ามีการเติบโตต่อเนื่องตามทิศทางเศรษฐกิจ ปริมาณการผลิตรถยนต์ของไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (ปี 2543-2553) ขยายตัวเฉลี่ย 12% ต่อปี ซึ่งหลักๆ เป็นผลจากการขยายตลาดส่งออกตามนโยบาย ของค่ายรถ (ขยายตัวเฉลี่ย 22% ต่อปี) อย่างไรก็ตามในช่วงหลายปีที่ผ่านมาภาวะอุตสาหกรรมรถยนต์ค่อนข้างผันผวนจากปัจจัยเฉพาะเจาะจงในอุตสาหกรรมซึ่งสามารถ อธิบายได้เป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้

ปี 2554 เผชิญปัญหา Supply Chain Disruption จากภัยพิบัติธรรมชาติถึง 2 ครั้งคือ สึนามิในญี่ปุ่น (มี.ค.2554) และอุทกภัยครั้งใหญ่ในไทย (ต.ค.2554) ส่งผลให้การผลิตรถยนต์ของไทยหดตัวจากปัญหาขาดแคลนชิ้นส่วนรถยนต์รุ่นแรง โดยปริมาณการผลิตหดตัวอย่างมาก มีระดับใกล้เคียงปี 2551

ปี 2555-2556 ปีทองของอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย ผลจากความต้องการที่ ดั่งค้าง (Pend-up Demand) มาจากช่วงน้ำท่วมปลายปี 2554 และอานิสงส์ ของโครงการรถยนต์คันแรก มีผลให้ความต้องการซื้อรถยนต์ในประเทศสูงผิดปกติ มียอดจำหน่าย 1.43 ล้านคัน และ 1.33 ล้านคัน ในปี 2555 และ 2556 ตามลำดับ กอปรกับนโยบายขยายตลาดส่งออกของค่ายรถยนต์มีผลให้ยอดส่งออกรถยนต์เพิ่มขึ้นเป็นกว่า 1 ล้านคันนับตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมา และการผลิตรถยนต์ของไทยสูงผิดปกติอยู่ที่ 2.45 ล้านคัน ในปี 2555 และ 2.46 ล้านคันในปี 2556

ปี 2557-2558 ตลาดในประเทศทรุดหลังสิ้นสุดโครงการรถคันแรก การดึงดีมานด์ในอนาคตมารวมไว้ภายในช่วงเวลาของโครงการรถคันแรก มีผลให้ภาระหนี้ครัวเรือนพุ่งขึ้นสูง และกดดันให้ยอดจำหน่ายรถยนต์ในประเทศทรุดตัวรุนแรงทันทีหลังสิ้นสุดโครงการฯ โดยยอดจำหน่ายรถยนต์ลดลงมาอยู่ที่ประมาณ 8-9 แสนคันต่อปี เทียบกับ 1.3-1.4 ล้านคันต่อปี ในช่วงที่มีโครงการฯ และยอดผลิตลดลงมาอยู่ที่ 2 ล้านคันต่อปี เมื่อเทียบกับ 2.4 ล้านคันต่อปี ในช่วงก่อนหน้า

สำหรับสถานการณ์อุตสาหกรรมรถยนต์ในปี 2558 ปริมาณผลิตรถยนต์อยู่ที่ 1.91 ล้านคัน ขยายตัว 1.76% YoY โดยตลาดที่หนุนการเติบโตคือตลาดส่งออกมีปริมาณสูงสุดเป็นประวัติการณ์ ที่ 1.20 ล้านคัน มูลค่า 17,585.8 ล้านเหรียญสหรัฐ ขยายตวั 6.81% YoY และ 5.31% YoY ตามลำดับ โดยมลูค่าส่งออกรถยนต์นั่งทำสถิติ สูงสุดถึง 9,180 ล้านเหรียญสหรัฐ เพิ่มขึ้น 52.96% YoY เนื่องจากมีการขยายตลาดส่งออกรถอีโคคาร์ไปยุโรป และสหรัฐฯ นอกจากนี้ตลาดออสเตรเลียมีความต้องการนำเข้ารถยนต์นั่งมากขึ้นหลังฐานการผลิตรถยนต์นั่งในประเทศทยอยปิดตัว ส่วนรถเพื่อการพาณิชย์มีมูลค่าส่งออก 8,405.7 ล้านเหรียญสหรัฐ ลดลง 21.42%YoY ซึ่งเป็นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า ประกอบกับการส่งออกรถปิกอัพหดตัวลง ผลจากผู้ส่งออกหลัก คือ โตโยต้าลดสายการผลิตรถรุ่นเดิมเพื่อรอเปลี่ยนโมเดลใหม่ ส่วนตลาดในประเทศในปี 2558 ได้รับผลกระทบจากโครงการรถคันแรก ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ผนวกกับเศรษฐกิจไทยยังคงขยายตัวต่ำจากปัญหาราคาสินค้า เกษตรตกต่ำและการส่งออกที่หดตัวมีผลให้ยอดจำหน่ายรถยนต์ต่ำสุดในรอบ 3 ปี อยู่ที่ 8.0 แสนคัน ลดลง 9.32% YoY (ในส่วนของรถยนต์นำเข้ามีมูลค่า 1,489 ล้านเหรียญสหรัฐ ลดลง 20.54% YoY) อย่างไรก็ตาม ในช่วงปลายปีความต้องการ รถยนต์เร่งขึ้นก่อนปรับขึ้นราคารถยนต์ตามการปรับขึ้นภาษีสรรพสามิตที่จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ม.ค. 2559

รถยนต์นั่ง มียอดจำหน่าย 2.99 แสนคัน หดตัว 19.07% YoYโดยยอดจำหน่าย รถยนต์นั่งขนาดเล็ก (รวมอีโคคาร์)และรถยนต์นั่งเครื่องยนต์ 2,001-3,000 cc. ลดลง 16.7% YoY และ 12.9% YoY ตามลำดับ ส่วนรถยนต์นั่งเครื่องยนต์ 1,801-2,000 cc. เติบโต 12.8% YoY ผลจากค่ายรถปรับโฉมและเปิดตัวรถยนต์รุ่นใหม่เพื่อกระตุ้นตลาด โดยเฉพาะค่ายรถรองอย่างมาสด้าและซูซูกิ ขณะที่รถยนต์นั่ง เครื่องยนต์มากกว่า 3,000 cc. เติบโต 10.4% YoY ตามการขยายตัวต่อเนื่องของตลาดรถยนต์หรูค่ายยุโรป

รถปิกอัพ 1 ตัน มียอดจำหน่าย 3.89 แสนคัน ลดลง 7.63%YoY เนื่องจากราคาสินค้าเกษตรตกต่ำกระทบกำลังซื้อของเกษตรกรซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ประกอบกับในช่วงครึ่งปีแรกยอดขายหดตัวรุนแรง เนื่องจากผู้บริโภคบางส่วนรอการเปิดตัวรถโมเดลใหม่ของ Toyota(เปิดตัวเดือน พ.ค.2558)

รถเพื่อการพาณิชย์อื่นๆ เติบโต 22.39% YoY หรือมีจำนวน 1.12 แสนคัน โดยความต้องการรถเพื่อการบรรทุกขยายตัวดีจาก 1) ความคืบหน้าของโครงการลงทุนภาครัฐและการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และ 2) ความต้องการรถโดยสารเติบโตตามการท่องเที่ยวไทยที่ยังเติบโตดี

**แนวโน้มอุตสาหกรรม**

คาดอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยในปี 2559 จะเติบโตในอัตราต่ำก่อนที่จะกลับมาขยายตัวเร่งขึ้นในปี 2560-2561 โดยในปี 2559 มียอดผลิตอยู่ที่ 1.95-2.01 ล้านคัน หรือขยายตัวเพียง 2-5% YoY และจะขยายตัวเร่งขึ้น 6-8% YoY และ 8-10% YoY ในปี 2560 และ 2561 หรือมียอดผลิตที่ 2.1-2.14 ล้านคัน และ 2.3-2.33 ล้านคัน ตามลำดับ

ปี 2559 คาดตลาดรถยนต์ในประเทศจะยังหดตัวต่อเนื่อง 3-5% YoY โดย ยอดจำหน่ายรถยนต์ในประเทศอยู่ที่ประมาณ 0.76-0.78 ล้านคัน สาเหตุจาก 1) ผลของโครงการรถยนต์คันแรกและการปรับขึ้นภาษีสรรพสามิตที่มีผลดึงดีมานด์รถยนต์ไปแล้วบางส่วน 2) ภาระหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูง 3) ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำและปัญหาภัยแล้ง และ 4) สถาบันการเงินเข้มงวดในการปล่อยสินเชื่อ อย่างไรก็ตามการส่งออกรถยนต์ในปี 2559 จะยังเป็นปัจจัยหนุน คาดขยายตัว 7-9%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

YoY หรือมีปริมาณ 1.29-1.31 ล้านคัน ผลจาก 1) การผลิตรถปิกอัพที่มีการเปลี่ยนรุ่นส่งออกได้มากขึ้น และ 2) การส่งออกรถยนต์นั่งขนาดใหญ่ โดยเฉพาะ PPV ที่มีการเปลี่ยนโมเดลใหม่ได้เพิ่มขึ้น

ปี 2560-2561 คาดตลาดรถยนต์ในประเทศจะกลับมาเป็นบวกโดยจะขยายตัว 3-5% YoY และ 5-8%YoY ตามลำดับ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากรถยนต์ที่ซื้อในช่วงโครงการรถยนต์คันแรกมีอายุ 5 ปี จะพ้นกำหนดห้ามซื้อขายตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นไป ซึ่งอาจมีผลให้ผู้บูริโภคบางส่วนตัดสินใจเปลี่ยนรถใหม่ กอปรกับคาดว่าภาวะเศรษฐกิจในประเทศจะดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ตลาดส่งออกยังได้ อานิสงส์ของ AEC และแผนการส่งออกรถอีโคคาร์ตามเงื่อนไขการขอรับการส่งเสริมการลงทนุจาก BOI มีผลให้คาดการณ์การส่งออกเติบโตเร่งขึ้นอยู่ที่ 8-10%YoY และ10-12% YoY ในปี 2560 และ 2561 ตามลำดับ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมจิตต์ ลุประสงค์ (2545:บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานสุขภาพจิต จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานสุขภาพจิต ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสถานีอนามัยทุกแห่ง ใน 2 จังหวัด คือนครพนม จำนวน 303 คน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 102 ผลการประเมินความสุข พบว่าทั้งจังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหารไม่มีความแตกต่างกันคือมีความสุขในระดับคนปกติทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 (นครพนม) และร้อยละ 53.5 (มุกดาหาร) รองลงมาคือความสุขในระดับที่มากกว่าคนปกติทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 37.6 (นครพนม) และร้อยละ 35.0 (มุกดาหาร) และความสุขในระดับที่น้อยกว่าคนปกติทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 14.9 (นครพนม) และร้อยละ 11.7 (มุกดาหาร) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวม บุคลากรสาธารณสุขที่รับผิดชอบงานสุขภาพจิตใน 2 จังหวัด คือนครพนม และมุกดาหาร ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล มีความสุขในระดับเดียวกันกับคนทั่วไป ประมาณร้อยละ 50 มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 36.9 และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไปเพียง ร้อยละ 13.9

ทวนทอง นาเมืองรักษ์ (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์ ผลการศึกษาพบว่าระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์เท่ากับคนทั่วไปร้อยละ 49.3 มากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 3.2 และน้อยกว่าคนทั่วไปร้อยละ 11.5 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 31.5 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.3 ระดับสูงร้อยละ 35.7 และระดับต่ำร้อยละ 3.48 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66 ความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพบว่า ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ

นภัชชล รอดเที่ยง (2550:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่ง ทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวนโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุข ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร ได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความ คิดเห็น ระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัด การทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนั้นมีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้นี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่นี้ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามิความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาล ผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า พยาบาลมีการรับรู้ คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและ รายด้านทุกด้านได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้าน การเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่า ในการทำงานในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

อภิชาติ ภู่พานิช (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัด สำนักงานฯ จำนวน 142 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะคติต่อความสุขในการทำงานและระดับ ความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ธารณ์ ทองงอก (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขและความต้องความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดหนี้ ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความต้องการความสุขในการทำงานมีความต้องการในทุกด้าน

อัญชุลี จำนงค์ผล (2553:บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป พบว่าโดยภาพรวม พนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสุขในการทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำหรับในงาน อยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับสูง ด้านความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัจจัย ส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความสัมพันธ์กันในระดับสูง 0.716

อิสรีย์ ทองคำ (2554:บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการสร้างองค์แห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยความคิดเห็นต่อสภาพความสุขในการทำงานด้าน ภารกิจ ลักษณะงานที่ทำ พนักงานส่วนมากมีความรู้สึกว่าประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับ ความพึงพอใจมากที่สุด องค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า กิจกรรมช่วยเหลือ ชุมชน สังคม สูงสุด

Neuhause (2002) ศึกษาวิจัยแนวทางที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการคงอยู่ในทีมสุขภาพ พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ร้อยละ 50 มาจากความพึงพอใจในชีวิตงานและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพแนะนำให้ใช้การดึงดูดบุคลากรโดยสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุข เมื่อมีความสุขจะทำให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

Lykken and Tallegen (2003) ศึกษาวิจัยพบว่าร้อยละ 80 ของบุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษารายได้ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐาน ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

Kall (2004) ศึกษาวิจัยพบว่าความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน พบว่า ความรู้สึกเป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น รายได้เพิ่มขึ้นผลงานมีคุณภาพมีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 1,854 คน

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จากข้อมูลประวัติพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2543) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95%คือ

$$n = N / 1+ Ne^2 \qquad (3.1)$$

เมื่อ $n$ = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

$N$ = ขนาดของประชากร

$e$ = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากร โดยการวิจัยกำหนดที่ร้อยละ 5

เมื่อทำการแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = 1,854 / 1+1,854(0.05)^2$$

$$= 329$$

ดังนั้น ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 329 คน

**3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง**

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากพนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ จำนวน 6 ข้อ โดยลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2,3,4,5 และข้อ 6) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 32 ข้อโดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานจำนวน 17 ข้อโดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ อีกทั้งแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยยังได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะมีลักษณะเป็นข้อความ (Statement) โดยระดับปฏิบัติการจะประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากคำถามแต่ละข้อ ตามระดับการประเมินข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในแต่ละระดับกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

**3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 94-111)

3. สร้างแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการสร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบแนะนำ และขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องแล้วจึงดำเนินการจัดพิมพ์

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนการประมาณค่าโดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์แอลฟา" ($\alpha$) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

$\alpha$ แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าแอลฟา ($\alpha$-Coefficient) เท่ากับ 0.927

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

## 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 329 คน ขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

- ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

- นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) หนังสือ ตารางทางวิชาการต่างๆ และข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผลจากการวิจัยและสิ่งตีพิมพ์ ทั้งในและต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเสนอข้อมูลเชิงบรรยายกับแบบสอบถามดังนี้

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ หาค่าของข้อมูลเป็นความถี่และร้อยละของแต่ละตัวแปร นำเสนอในรูปของตารางพร้อมอธิบาย

**ตอนที่ 2** คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมอธิบาย

เกณฑ์การแปลความหมาย ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดังนี้(บุญชมศรีสะอาด, 2545 : 68)

| ค่าเฉลี่ย | ปัจจัยด้านองค์การ |
|---|---|
| 4.201-5.000 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3.401-4.200 | เห็นด้วย |
| 2.601-3.400 | ไม่แน่ใจ |
| 1.801-2.600 | ไม่เห็นด้วย |
| 1.000-1.800 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกันมาก

**ตอนที่ 3** คำถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมอธิบาย

เกณฑ์การแปลความหมาย ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดังนี้(บุญชมศรีสะอาด, 2545 : 68)

| ค่าเฉลี่ย | ระดับความสุข |
|---|---|
| 4.201-5.000 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3.401-4.200 | เห็นด้วย |
| 2.601-3.400 | ไม่แน่ใจ |
| 1.801-2.600 | ไม่เห็นด้วย |
| 1.000-1.800 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขแตกต่างกันมาก

**3.4.1 การทดสอบสมมติฐาน**

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบด้วยวิธีทางสถิติดังนี้

**ตารางที่ 3.1** สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|---|---|
| สมมติฐานที่ 1 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 2 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 3 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 4 การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง | Multiple Linear Regression |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

**3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา** (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

**3.5.1.1 ค่าร้อยละ** (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

**3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต** (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด. 2545)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \tag{3.3}$$

เมื่อ $x$ หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

$\bar{x}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

$n$ หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

**3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนนโดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2545)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x_i^2 - \left(\sum x_i\right)^2}{n(n-1)}} \tag{3.4}$$

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

$x$ หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

$n$ หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

**3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน** (Inferential Statistics)

เป็นการใช้สถิติสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)** เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable)อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \cdots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ $Y_i$ = ค่าสังเกตที่ $i$ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i$ = 1,2,..., $n$

$X_{ji}$ = ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรอิสระที่ $j$เมื่อ $j$ = 1,2,..., $k$

$\beta_0$ = ค่าที่ตัดแกน $Y$ ของสมการเส้นตรง (เมื่อ $X_i$ทุกค่าเป็น 0)

$\beta_j$ = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)

$\varepsilon_i$ = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ $i$

$k$ = จำนวนตัวแปรอิสระ

$n$ = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1. $\varepsilon_i$มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหมาย (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. $\varepsilon_i$และ $\varepsilon_j$สำหรับ $i \neq j$เป็นอิสระต่อกัน
3. $X_{ji}$แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่าง ๆ ดังนี้

**สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ**

ค่าประมาณค่า $Y_i$ ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \cdots + b_1 X_{ki} \quad (3.6)$$

โดยที่ $\hat{Y}_i$ เป็นค่าประมาณของ $Y_i$และ $b_0, b_1, b_2, \ldots b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \ldots b_k$ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$จะหาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้วิธี Least Squares Method ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่า ดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \tag{3.7}$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \cdots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \cdots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \cdots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐาน คือ

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \cdots \beta_k = 0$

$H_1$ : อย่างน้อยมี $\beta_j$ อย่างน้อย 1 ค่า $\neq 0$, เมื่อ $j = 1, 2, \ldots, k$

เมื่อ $\beta_k$ เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \tag{3.8}$$

เมื่อ $k$ = จำนวนตัวแปรอิสระ

$n$ = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$ = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณค่า F ที่ ได้จากตาราง df = n–k-1เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = $\alpha$ เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่าF จากตารางที่df= k,(n–k–1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ $\alpha$ จะยอมรับ $H_0$ นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ$\alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df = k,(n–k–1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า $\alpha$ จะปฏิเสธ $H_0$ยอมรับ $H_1$ นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่าโดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \tag{3.9}$$

เมื่อ $S_{b_j}$ หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ $Var(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var\,(b) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \tag{3.10}$$

เมื่อ $\sigma^2$ คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \tag{3.11}$$

เปรียบเทียบค่า tที่ได้จากการคำนวณค่า $t_{\alpha/2}$ที่ ได้จากตาราง df = n – k -1 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = $\alpha$ เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t $_{\alpha/2}$จากตารางที่ df =n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ $\alpha$ จะยอมรับ $H_0$แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า t $_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ t $_{\alpha}$ (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ df = n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า $\alpha$ จะปฏิเสธ $H_0$ยอมรับ $H_1$ แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายเมื่อผลการทดสอบพบว่า $b_j$ มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ $H_0$) หมายความว่าเมื่อ $X_j$ เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

**Coefficient of Determination, $R^2$**

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า $R^2$ บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\overline{Y^2}}{Y'Y - n\overline{Y^2}} \times 100, \quad 0 \leq R^2 \leq 1 \tag{3.12}$$

**โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้**

เมื่อ k จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 5

n ขนาดของตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 329

Y = ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

$X_1$ = การติดต่อสื่อสาร

$X_2$ = นโยบายและการบริหารงาน

$X_3$ = ลักษณะงาน

$X_4$ = สัมพันธภาพในที่ทำงาน

$X_5$ = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

จากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 329 ฉบับ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

4.3 ระดับของความสุขในการทำงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

## 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 193 | 58.7 |
| หญิง | 136 | 41.3 |
| รวม | 329 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.1** (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 2. อายุ | | |
| มากกว่า 18 - 25 ปี | 71 | 21.6 |
| มากกว่า 25 - 35 ปี | 103 | 31.3 |
| มากกว่า 35 - 45 ปี | 112 | 34.0 |
| มากกว่า 45 - 55 ปี | 37 | 11.2 |
| มากกว่า 55 ปี | 6 | 1.8 |
| รวม | 329 | 100.0 |
| 3. สถานภาพ | | |
| โสด | 140 | 42.6 |
| สมรส | 180 | 54.7 |
| หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ | 9 | 2.7 |
| รวม | 329 | 100.0 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | 28 | 8.5 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | 71 | 21.6 |
| อนุปริญญา / ปวส. | 45 | 13.7 |
| ปริญญาตรี | 156 | 47.4 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 29 | 8.8 |
| รวม | 329 | 100.0 |
| 5. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ | | |
| ไม่เกิน 5 ปี | 114 | 34.7 |
| มากกว่า 5 – 10 ปี | 77 | 23.4 |
| มากกว่า 10 – 15 ปี | 72 | 21.9 |
| มากกว่า 15 ปี | 66 | 20.1 |
| รวม | 329 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.1** (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 6. รายได้ต่อเดือน | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 12 | 3.6 |
| มากกว่า 10,000 บาท – 15,000 บาท | 41 | 12.5 |
| มากกว่า 15,000 บาท – 20,000 บาท | 43 | 13.1 |
| มากกว่า 20,000 บาท – 25,000 บาท | 31 | 9.4 |
| มากกว่า 25,000 บาท – 30,000 บาท | 87 | 26.4 |
| มากกว่า 30,000 บาท | 115 | 35.0 |
| รวม | 329 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ที่ตอบแบบสอบถาม มีข้อมูลทั่วไปดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมาเป็น เพศหญิง มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี – 45 ปี มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 25 ปี – 35 ปี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 อายุมากกว่า 18 ปี – 25 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 อายุมากกว่า 45 ปี – 55 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอายุมากกว่า 55 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

**สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 และสถานภาพหย่าร้าง /หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับระดับปริญญาตรี มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ระดับอนุปริญญา / ปวส. มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.8 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคือ มากกว่า 5 – 10 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มากกว่า 10 – 15 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มี และมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ตามลำดับ

**รายได้ต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือมากกว่า 25,000– 30,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 มากกว่า 20,000 – 25,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ในด้านต่างๆ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.7

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ปัจจัยด้านองค์การ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ลักษณะงาน | 4.206 | 0.382 | มากที่สุด | 1 |
| สัมพันธภาพในที่ทำงาน | 4.120 | 0.367 | มาก | 2 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 4.050 | 0.323 | มาก | 3 |
| การติดต่อสื่อสาร | 3.993 | 0.383 | มาก | 4 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.987 | 0.570 | มาก | 5 |
| โดยรวม | 4.071 | 0.292 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.071 และระดับของปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.292 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงาน พบว่าระดับของปัจจัยด้านองค์การด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.206 และระดับของปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.382

ลำดับที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน พบว่าระดับของปัจจัยด้านองค์การด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.120 และระดับของปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.367

ลำดับที่ 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าระดับของปัจจัยด้านองค์การด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.050 และระดับของปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.323

ลำดับที่ 4 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าระดับของปัจจัยด้านองค์การด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.993 และระดับของปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.383

ลำดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าระดับของปัจจัยด้านองค์การด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.987 และระดับของปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.570

**4.2.1 การติดต่อสื่อสาร**

จากการวิเคราะห์ระดับการติดต่อสื่อสาร ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| การติดต่อสื่อสาร | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ท่านรู้สึกว่าข่าวสารที่ได้รับจากบริษัทเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน | 4.131 | 0.522 | มาก | 1 |
| ท่านสามารถรายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา | 4.058 | 0.615 | มาก | 2 |
| ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของท่านอย่างจริงใจ | 4.024 | 0.694 | มาก | 3 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.3** (ต่อ)

| การติดต่อสื่อสาร | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| การเสนอข้อมูลข่าวสารภายในบริษัทของท่านมีระเบียบแบบแผน ถูกต้อง ชัดเจนเสมอ | 4.024 | 0.624 | มาก | 4 |
| ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของบริษัท | 3.991 | 0.622 | มาก | 5 |
| ท่านรู้สึกว่าตนเองมีอิสระที่จะเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บริหารอย่างตรงไปตรงมา | 3.957 | 0.657 | มาก | 6 |
| ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในหลากหลายช่องทาง เช่น การประชุม จดหมาย | 3.921 | 0.690 | มาก | 7 |
| บริษัทได้แจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อบริษัทอยู่เสมอ | 3.921 | 0.663 | มาก | 8 |
| การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกของท่านเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนเสมอ | 3.909 | 0.652 | มาก | 9 |
| โดยรวม | 3.993 | 0.383 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.993 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.383 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าข่าวสารที่ได้รับจากบริษัทเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.131 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.522

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถรายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.058 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.615

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของท่าน พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.024 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.694

ลำดับที่ 4 การเสนอข้อมูลข่าวสารภายในบริษัทของท่านมีระเบียบแบบแผน ถูกต้องชัดเจนเสมอ พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.024 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.624

ลำดับที่ 5 ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของบริษัท พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.991 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีอิสระที่จะเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บริหารอย่างตรงไปตรงมา พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.957 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.657

ลำดับที่ 7 ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในหลากหลายช่องทาง เช่น การประชุม จดหมาย พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.921 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.690

ลำดับที่ 8 บริษัทได้แจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อบริษัทอยู่เสมอ พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.921 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

ลำดับที่ 9 การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกของท่านเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องชัดเจนเสมอ พบว่าการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.909 และระดับการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652

**4.2.2 นโยบายและการบริหารงาน**

จากการวิเคราะห์ระดับนโยบายและการบริหารงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| นโยบายและการบริหารงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| บริษัทกำหนดสายบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน | 4.328 | 0.581 | มากที่สุด | 1 |
| บริษัทกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน | 4.100 | 0.638 | มาก | 2 |
| การบริหารงานในบริษัทมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ | 4.094 | 0.547 | มาก | 3 |
| การบริหารงานในบริษัทมีการกระจายอำนาจสู่ระดับต่างๆ | 4.091 | 0.613 | มาก | 4 |
| การกำหนดนโยบายของบริษัทมีความแน่นอน และชัดเจนเสมอ | 4.055 | 0.592 | มาก | 5 |
| การบริหารจัดการภายในบริษัทใช้กฎระเบียบ และข้อบังคับ ชัดเจนเสมอ | 3.994 | 0.625 | มาก | 6 |
| นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ | 3.964 | 0.545 | มาก | 7 |
| พนักงานได้รับมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ | 3.772 | 0.745 | มาก | 8 |
| โดยรวม | 4.050 | 0.323 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.050 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.323 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทกำหนดสายบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน พบว่านโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.328 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.581

ลำดับที่ 2 บริษัทกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.100 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638

ลำดับที่ 3 การบริหารงานในบริษัทมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ พบว่านโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.094 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547

ลำดับที่ 4 การบริหารงานในบริษัทมีการกระจายอำนาจสู่ระดับต่างๆ พบว่านโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.091 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.613

ลำดับที่ 5 การกำหนดนโยบายของบริษัทมีความแน่นอน และ ชัดเจนเสมอ พบว่านโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.055 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.592

ลำดับที่ 6 การบริหารจัดการภายในบริษัทใช้กฎระเบียบ และข้อบังคับ ชัดเจนเสมอ พบว่านโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.994 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.625

ลำดับที่ 7 นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ พบว่านโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.964 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.545

ลำดับที่ 8 พนักงานได้รับมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ พบว่านโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.772 และระดับนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

**4.2.3 ลักษณะงาน**

จากการวิเคราะห์ระดับลักษณะงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ลักษณะงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีความหมายและความสำคัญต่องานของส่วนรวม | 4.316 | 0.555 | มากที่สุด | 1 |
| งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะมีกระบวนการทำงานอย่างไร | 4.307 | 0.584 | มากที่สุด | 2 |
| งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ท่านสามารถทราบผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง | 4.198 | 0.600 | มาก | 3 |
| งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ | 4.119 | 0.686 | มาก | 4 |
| งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ต้องใช้ความสามารถและความชำนาญในหลายๆ ด้าน | 4.088 | 0.436 | มาก | 5 |
| โดยรวม | 4.206 | 0.382 | มากที่สุด | - |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.206 และระดับลักษณะงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.382 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีความหมายและความสำคัญต่องานของส่วนรวม พบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.316 และระดับลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.555

ลำดับที่ 2 งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะมีกระบวนการทำงานอย่างไร พบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.307 และระดับลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584

ลำดับที่ 3 งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ท่านสามารถทราบผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง พบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.198 และระดับลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ พบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.119 และระดับลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.686

ลำดับที่ 5 งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ต้องใช้ความสามารถและความชำนาญในหลายๆ ด้าน พบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.088 และระดับลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.436

**4.2.4 สัมพันธภาพในที่ทำงาน**

จากการวิเคราะห์ระดับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| สัมพันธภาพในที่ทำงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน | 4.255 | 0.483 | มากที่สุด | 1 |
| หัวหน้างานเป็นกันเองกับท่าน | 4.228 | 0.552 | มากที่สุด | 2 |
| หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | 4.207 | 0.500 | มากที่สุด | 3 |
| ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 4.204 | 0.567 | มากที่สุด | 4 |
| ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี | 4.088 | 0.559 | มาก | 5 |
| หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน | 4.030 | 0.707 | มาก | 6 |
| พนักงานส่วนใหญ่เป็นมิตรและจริงใจต่อกัน | 4.012 | 0.584 | มาก | 7 |
| ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน | 3.933 | 0.636 | มาก | 8 |
| โดยรวม | 4.120 | 0.367 | มาก | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.120 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.367 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.255 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.483

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานเป็นกันเองกับท่าน พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.228 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.552

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.207 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.500

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.204 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.567

ลำดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.088 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559

ลำดับที่ 6 หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.030 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 7 พนักงานส่วนใหญ่เป็นมิตรและจริงใจต่อกัน พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.012 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584

ลำดับที่ 8 ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.933 และระดับสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.636

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**4.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน**

จากการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ภายในบริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ | 4.113 | 0.722 | มาก | 1 |
| ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ | 4.109 | 0.690 | มาก | 2 |
| สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย | 4.012 | 0.681 | มาก | 3 |
| บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานเสมอ | 3.976 | 0.819 | มาก | 4 |
| สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนพนักงาน | 3.906 | 0.658 | มาก | 5 |
| สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม | 3.900 | 0.728 | มาก | 6 |
| บรรยากาศในสถานที่ทำงานเหมาะสำหรับการทำงานเสมอ | 3.897 | 0.717 | มาก | 7 |
| โดยรวม | 3.987 | 0.570 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.987 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.570 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ภายในบริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.113 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.109 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.690

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.012 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.681

ลำดับที่ 4 บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานเสมอ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.976 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 5 สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.906 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 6 สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

ลำดับที่ 7 บรรยากาศในสถานที่ทำงานเหมาะสำหรับการทำงานเสมอ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.897 และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8-4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ความสุขในการทำงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 4.306 | 0.530 | มากที่สุด | 1 |
| ความพึงพอใจในงาน | 4.210 | 0.358 | มากที่สุด | 2 |
| ความรื่นรมย์ในงาน | 3.992 | 0.505 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 4.170 | 0.385 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.170 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.385 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.306 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.530

ลำดับที่ 2 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.210 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.358

ลำดับที่ 3 ด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.992 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.505

**4.3.1 ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน**

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน | 4.134 | 0.595 | มาก | 1 |
| ท่านไม่หงุดหงิดขณะทำงาน | 4.012 | 0.716 | มาก | 2 |
| ท่านไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน | 3.979 | 0.709 | มาก | 3 |
| ท่านสนุกสนานกับการทำงาน | 3.970 | 0.634 | มาก | 4 |
| ท่านอารมณ์ดีขณะทำงาน | 3.967 | 0.655 | มาก | 5 |
| ท่านรู้สึกสบายใจกับการทำงาน | 3.894 | 0.706 | มาก | 6 |
| โดยรวม | 3.992 | 0.505 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.992 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.505 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.134 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.595

ลำดับที่ 2 ท่านไม่หงุดหงิดขณะทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.012 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 3 ท่านไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.979 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านสนุกสนานกับการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.970 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.634

ลำดับที่ 5 ท่านอารมณ์ดีขณะทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.967 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.655

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกสบายใจกับการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.894 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

**4.3.2 ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน**

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ | 4.353 | 0.485 | มากที่สุด | 1 |
| ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ | 4.331 | 0.503 | มากที่สุด | 2 |
| ท่านภูมิใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน | 4.252 | 0.524 | มากที่สุด | 3 |
| ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.185 | 0.599 | มาก | 4 |
| ท่านรักและผูกพันกับงานที่ทำ | 4.113 | 0.607 | มาก | 5 |
| ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.027 | 0.612 | มาก | 6 |
| โดยรวม | 4.210 | 0.358 | มากที่สุด | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.210 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.358 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.353 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.485

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.331 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.503

ลำดับที่ 3 ท่านภูมิใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.252 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.524

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.185 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.599

ลำดับที่ 5 ท่านรักและผูกพันกับงานที่ทำ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.113 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.607

ลำดับที่ 6 ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.027 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.612

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**4.3.3 ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน**

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ความสุขในการทำงานความกระตือรือร้นในการทำงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|---|---|---|---|
| ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ | 4.477 | 0.500 | มากที่สุด | 1 |
| ท่านกระตือรือร้นและอยากที่จะทำงาน | 4.362 | 0.615 | มากที่สุด | 2 |
| ท่านกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน | 4.264 | 0.639 | มากที่สุด | 3 |
| ท่านไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน | 4.222 | 0.806 | มากที่สุด | 4 |
| ท่านรู้สึกอยากทำงานอยู่เสมอ | 4.207 | 0.720 | มากที่สุด | 5 |
| โดยรวม | 4.307 | 0.530 | มากที่สุด | - |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.307 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.530 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.500

ลำดับที่ 2 ท่านกระตือรือร้นและอยากที่จะทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมี ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.362 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.615

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.264 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.639

ลำดับที่ 4 ท่านไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.222 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกอยากทำงานอยู่เสมอ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.207 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

## 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบไปด้วย การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5

$b_j$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t

$R^2$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย

F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติ

p-value แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

SEE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

$X_1$ แทน การติดต่อสื่อสาร

$X_2$ แทน นโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$X_3$ แทน ลักษณะงาน

$X_4$ แทน สัมพันธภาพในที่ทำงาน

$X_5$ แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

$\hat{Y}_1$ แทน ค่าประมาณความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน

$\hat{Y}_2$ แทน ค่าประมาณความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

$\hat{Y}_3$ แทน ค่าประมาณความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

$\hat{Y}_4$ แทน ค่าประมาณความสุขในการทำงานโดยรวม

โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง แสดงตามสมมติฐานแต่ละสมมติฐานดังต่อไปนี้

**4.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

**ตารางที่ 4.12** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ปัจจัยด้านองค์การ | $b_i$ | t | p-value |
|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ | 0.390 | 1.075 | 0.283 |
| การติดต่อสื่อสาร | 0.152 | 1.953 | 0.052 |
| นโยบายและการบริหารงาน | 0.290 | 3.488 | 0.001** |
| ลักษณะงาน | -0.173 | -2.451 | 0.015* |
| สัมพันธภาพในที่ทำงาน | 0.461 | 5.965 | 0.000** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.163 | 3.387 | 0.001** |
| $R^2 = 0.563$; SEE = 0.420; F = 30.046; Sig. = 0.000** | | | |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า มีค่า $R^2$ เท่ากับ 0.563 ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านองค์การทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานได้ร้อยละ 56.3 โดยสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_4 = 0.461$) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_2$ = 0.290) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_5$ = 0.163) ตามลำดับ ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($b_3$ = -0.173) ส่วนการติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.390 + 0.152X_1 + 0.290^{**}X_2 - 0.073^{*}X_3 + 0.461^{**}X_4 + 0.163^{**}X_5$$

**4.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

**ตารางที่ 4.13** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ปัจจัยด้านองค์การ | $b_i$ | t | p-value |
|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ | 2.147 | 7.667 | 0.000** |
| การติดต่อสื่อสาร | 0.207 | 3.446 | 0.001** |
| นโยบายและการบริหารงาน | 0.165 | 2.573 | 0.011* |
| ลักษณะงาน | -0.072 | -1.323 | 0.187 |
| สัมพันธภาพในที่ทำงาน | 0.171 | 2.861 | 0.005** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.042 | 1.132 | 0.258 |
| $R^2$ = 0.438; SEE = 0.325; F = 15.375; Sig. = 0.000** | | | |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า มีค่า $R^2$ เท่ากับ 0.438 ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านองค์การทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 43.8 โดยการติดต่อสื่อสาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_1$ = 0.207) รองลงมาคือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ 0.01 ($b_4 = 0.171$) และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($b_2 = 0.165$) ตามลำดับ ส่วนลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 2.147^{**} + 0.207^{**}X_1 + 0.165^{*}X_2 - 0.072X_3 + 0.171^{**}X_4 + 0.042X_5$$

**4.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

**ตารางที่ 4.14** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ปัจจัยด้านองค์การ | $b_i$ | t | p-value |
|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ | 1.195 | 3.024 | 0.003** |
| การติดต่อสื่อสาร | 0.253 | 2.993 | 0.003** |
| นโยบายและการบริหารงาน | 0.111 | 1.223 | 0.222 |
| ลักษณะงาน | -0.153 | -1.989 | 0.048* |
| สัมพันธภาพในที่ทำงาน | 0.329 | 3.914 | 0.000** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.235 | 4.477 | 0.000** |
| $R^2 = 0.515$; SEE = 0.458; F = 23.328; Sig. = 0.000** | | | |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า มีค่า $R^2$ เท่ากับ 0.515 ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านองค์การทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ร้อยละ 51.5 โดยสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_4 = 0.329$)

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_1$ = 0.253) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_5$ = 0.235) ตามลำดับ ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($b_3$ = -0.153) ส่วนนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}3 = 1.195^{**} + 0.253^{**}X_1 + 0.111X_2 - 0.153^{*}X_3 + 0.329^{**}X_4 + 0.235^{*}X_5$$

**4.4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

**ตารางที่ 4.15** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

| ปัจจัยด้านองค์การ | $b_i$ | t | p-value |
|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ | 1.244 | 4.695 | 0.000** |
| การติดต่อสื่อสาร | 0.204 | 3.592 | 0.000** |
| นโยบายและการบริหารงาน | 0.189 | 3.105 | 0.002** |
| ลักษณะงาน | -0.133 | -2.573 | 0.011* |
| สัมพันธภาพในที่ทำงาน | 0.320 | 5.674 | 0.000** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.147 | 4.169 | 0.000** |
| $R^2$ = 0.611; SEE = 0.307; F = 38.459; Sig. = 0.000** | | | |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า มีค่า $R^2$ เท่ากับ 0.611 ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านองค์การทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานโดยรวม ได้ร้อยละ 61.1 โดยสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_4 = 0.320$) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_1 = 0.204$) นโยบายและการบริหารงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_2 = 0.189$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_5 = 0.147$) ตามลำดับ ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\mathbf{b}_3 = -0.133$) ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 1.244^{**} + 0.204^{**}X_1 + 0.189^{**}X_2 - 0.133^{*}X_3 + 0.320^{**}X_4 + 0.147^{*}X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 5
# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง" โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม 2560 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 329 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง**

จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 35-45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีรายได้เดือนมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน

**5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับของปัจจัยด้านองค์การของบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.071 และเมื่อพิจารณาเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายด้าน พบว่าลักษณะงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

**5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง**

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

**5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง**

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรง ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรง

ส่วนการติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยด้านองค์การทุกด้านสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ได้ร้อยละ 56.3

**สมมติฐานที่ 2** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในเชิงเส้นตรง

ส่วนลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านด้านความพึงพอใจในงานในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยด้านองค์การทุกด้านสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 43.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 3** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรง ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรง

ส่วนนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยด้านองค์การทุกด้านสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานได้ร้อยละ 51.5

**สมมติฐานที่ 4** การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อกับความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยด้านองค์การทุกด้านสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 61.1

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง" สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละด้านดังนี้

1. ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องมาจากพนักงาน ทุ่มเทและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นอยากที่จทำงาน และมีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกดีเมื่อผลการทำงานสำเร็จลุล่วง มีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักและผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน ไม่หงุดหงิด เบื่อหน่ายกับการทำงาน รู้สึกสนุกสนาน อารมณ์ดี มีความสบายใจกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นฤมล แสวงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

**5.2.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง**

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลในเชิงลบต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

**ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเป็นทีมที่ดี เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวมสิริ เมนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โพธิ (2550) ที่ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

**ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร** เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ ได้รับข่าวสารที่มีการนำเสนอที่หลากหลายช่องทาง มีระเบียบแบบแผน รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นประโยชน์ในการทำงาน สามารถรายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา ผู้บริหารให้อิสระในการเสนอแนะความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงใจ สามารถทำให้เกิดความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ติดต่อสื่อสารที่ดีมีคุณภาพ ก่อให้เกิดความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

**ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน** เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายและการบริหารงานที่กำหนดสายบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจสู่ระดับต่างๆ พนักงานสามารถเข้าใจ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายขององค์การ สามารถนำมาซึ่งความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า นโยบายและการบริหารงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออก เฉียงเหนือ และสอดคล้องกับ พรพนา พัวรักษา (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ สถานที่ทำงานกว้างขวาง สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความปลอดภัย ย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ดังที่ เฮอร์ซเบิร์ก (1959) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ดีทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจและเกิดความสุขในการทำงาน

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของงานและคุณสมบัติของพนักงาน ตลอดจนทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านในแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจนอยู่แล้ว ผู้ที่ปฏิบัติงานจึงไม่มีความหลากหลายในการทำงาน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานตามความชำนาญในเชิงเทคนิคในแต่ละด้านเท่านั้น ไม่ได้รับโอกาสในการบริหารจัดการหรือควบคุมดูแลกระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการประกอบกับพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก และพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แต่ยังคงทำงานในระดับปฏิบัติการ ไม่ได้รับโอกาสทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจ และไม่ค่อยกระตือรือร้นในการทำงานเท่าที่ควร จึงทำให้มีความสุขในการทำงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Hackman & Oldham (อ้างใน สุพานี สฤษฏ์วานิช,2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อทัศนคติ ซึ่งจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมา จะนำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจะออกมาดี มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง องค์การควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องการพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สถานที่กว้างขวาง มีความสะดวกสบาย มีเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ มีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะกับการทำงานเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดแนวทางหรือการอบรมส่งเสริมให้เกิดการที่สื่อสารที่ดี มีความรวดเร็วถูกต้องชัดเจน แจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้ชัดเจน พนักงานได้รับมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ

4. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีความยุติธรรม จริงใจ มีการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีน้ำใจช่วยเหลือ และเป็นมิตรต่อเพื่อร่วมงาน ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

5. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

**5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต**

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง เท่านั้น ผู้สนใจศึกษาทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยการนำผลที่ได้ในการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บรรณานุกรม


กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2527. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กรมการปกครอง. 2541. **เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง : แนวความคดและยุทธศาสตร์. ม.ป.ท.**

กันยา สวรรณแสง. 2542. **จิตวิทยาทั่วไป.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. 2549. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร".วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. " ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุมพล หนิมพานิช. 2549. **การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชินกร น้อยคำยาง. 2553. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ". สำนักหอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัยพร วิชชาวุธ. 2525. **มูลสารจิตวิทยา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. 2545. **สถิติเพื่อนักบริหาร.**กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชีวนันท์ พืชสะกะ. 2544. "การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน".วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. 2537. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. 2552. **สร้างองค์กรแห่งความสุข ยุควิกฤตฟิตเข้มกับ 4 Happy**. ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2-3(6 เมษายน 2552).

ฐาปนา บุญหล้า. 2549. "ความสุขคือตัวชี้วัดสำเร็จของชีวิต". **วารสารเพื่อคุณภาพ.** 13(107), 45 – 48.

เตยหอม บุญพันธ์. 2539. "ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและการได้รับการรักษาสิทธิประโยชน์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการพยาบาลของผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพฯ". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรงชัย ติยานนท์. 2542. “การศึกษาทัศนะของเกษตรกรในการสร้างความมั่นคงทางรายได้ตาม แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทวนทอง นาเมืองรักษ์. 2548. “ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์”, วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุข ศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทศมนพร พุทธจันทรา. 2547. “ความคิดเห็นในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาข้าราชการจังหวัดราชบุรี”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2545. **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน.** กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซเปอร์เน็ท

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์. 2547. “ปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์อารมณ์ และภาวะความสุขที่ส่งผลต่อการดูแล เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของผู้ปกครอง”. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ทวีศรี กรีทอง. 2530. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธารณ์ ทองงอก. 2550. “การพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนพรรณ สิทธิสุนทร. 2546. **คนกับความสุข.** กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

ธนิษฐา สมัย. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข”.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

นฤมล แสวงผล. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ. 2552. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสท์รัก จำกัด จังหวัด

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชียงใหม่." การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นันทิวา โยธา. 2545. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทยูนีซัน จำกัด." ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรมะ สตะเวทิน. 2539. **การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2543. **นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการท างานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด": กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประยงค์ มีใจซื่อ. 2542. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. 2549. **ความสุขในการทำงาน.** วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ฉบับพิเศษ, 36-45

พรรณิภา สืบสุข. 2548. "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระไพศาล วิสาโล. 2546. **คนกับความสุข.** กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ

พนิดา คะชา. 2551. **"ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออก".** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนทกานต์ สายหัสดี. 2546. **"ความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับความสุขสมบูรณ์ในชีวิต ของพยาบาลโรงพยาบาลกองทัพบก".** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. 2550. **รู้จักตน รู้จักนาย รู้จักความสุข** (ในการทำงาน) .วารสารนักบริหาร. 27(1),

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

69 – 72.

มีนา นุ้ยแนบ. 2548. "พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา".สงขลา: โรงพยาบาลจิตเวชสงขลานครินทร์.

มารุต พัฒผล. 2546. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสุขในการ เรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี".วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2539. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544. "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)" งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. "เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์". วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2543. **ลักษณะทั่วไปของการบริหาร:หลักการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิรัช ลภิรัตนกุล. 2546. **การประชาสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงเพิ่มเติมใหม่).** พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550.**การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน.2551. **ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)**:กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการ และองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

สุพานี สฤษฏ์วาณิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมจิต ลุประสงค์. 2543. **รายงานการวิจัยเรื่องความเครียดของประชาชนจังหวัดนครพนม.** นครพนม: โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม

อมร รักษาสัตย์. 2522. **การพัฒนานโยบาย.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อิสรีย์ ทองคำ. 2554. "แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี".วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่นฯ : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อภิชาต ภู่พานิช. 2551. "การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์".วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสงคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัญชุลี จำนงค์ผล. 2553. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน" วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Alderfer, C. P. 1972. **Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings.** Free Press. New York.

Chang, Y. N. and Campo-Flores, Filemon. 1980. **Business Policy and Strategy**: **Text and Cases.** Santa Monica: Goodyear Pub. Co.

Diener, E., Deiner, M., & Diener, C. 1999). "Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations". **Journal of Personality and Social Psychology**. 69: 851-864.

Friedrich, C. J. 1963. **Constitutional Government**. New York: McGraw - Hill.

Gavin, J.H. & R.O. Mason 2004. "The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace". **Organization Dynamics**. 33(1) : 379-392

Herzberg, F.; Mausner, B. and Snyderman, B.B. 1959. **The Motivation to Work**. New York: Wiley

Kjerulf, A. (2007). **Praise for Happy Hour is 9 to 5**. Petersburg หน้า Alexander . Retrieved December 15, 2012, from http://www.worldblu.com/pdf/blog/happyhouris9to5.pdf

McClelland, D. C., & Burnham, D. H. 1976. "Power is the great motivator". **Harvard Business Review**, 54(2), 100-110.

McNichols, Thomas J . 1977. **Policy-Making and Executive Action**. 5th ed. NewYork: McGraw-Hill.

Manion, Jo. 2003, December. "Joy At Work! Creating a Positive Workplace". **Journal of Nursing Administration.** 33(12): 652-659

Maslow, Abraham. 1970. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New Yoke: Harper and Row.

Murray, H. A. 1938. **Explorations in Personality**. New York: Oxford University Press

Neuhauser, C. 2002. "Learning style and effectiveness of online and face-to-face instruction". **American Journal of Distance Education**, 76(2), 99-113.

Stecklein, John E. 1989. **Policy Research: Nature and Approach.** Bangkok: The Association of Research.

Warr, P. 1990. "The Measurement of Well-Being And Other Aspects of Mental Health". **Journal of Occupation Psychology**. 63: 193-210

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ภาคผนวก ก

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลขที่.....

สถานที่.....

# แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

**"เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง "**

## คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการรวบรวมข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในการวิจัยเป็นการนำเสนอแบบภาพรวม มิใช่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เนื่องจากทุกคำตอบของท่านมีผลกับความถูกต้องต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

นายศิรสิทธิ์ ทุมสา

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**<u>ส่วนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ในช่องสี่เหลี่ยมหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว**

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ มากกว่า 18 ปี - 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี - 35 ปี
☐ มากกว่า 35 ปี - 45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปี - 55 ปี
☐ มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส
☐ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

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

5. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

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

6. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ☐ มากกว่า 10,000 บาท – 15,000 บาท
☐ มากกว่า 15,000 บาท – 20,000 บาท ☐ มากกว่า 20,000 บาท – 25,000 บาท
☐ มากกว่า 25,000 บาท – 30,000 บาท ☐ มากกว่า 30,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ**

**โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว**

| ปัจจัยด้านองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| **การติดต่อสื่อสาร** | | | | | |
| 1. การเสนอข้อมูลข่าวสารภายในบริษัทของท่านมีระเบียบแบบแผน ถูกต้อง ชัดเจนเสมอ | | | | | |
| 2. บริษัทได้แจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อบริษัทอยู่เสมอ | | | | | |
| 3. การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกของท่านเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนเสมอ | | | | | |
| 4. ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในหลากหลายช่องทาง เช่น การประชุม จดหมาย | | | | | |
| 5. ท่านสามารถรายงานปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา | | | | | |
| 6. ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของท่านอย่างจริงใจ | | | | | |
| 7. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีอิสระที่จะเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บริหารอย่างตรงไปตรงมา | | | | | |
| 8. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของบริษัท | | | | | |
| 9. ท่านรู้สึกว่าข่าวสารที่ได้รับจากบริษัทเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน | | | | | |
| **นโยบายและการบริหารงาน** | | | | | |
| 10. บริษัทกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 11. บริษัทกำหนดสายบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ปัจจัยด้านองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 12. พนักงานได้รับมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ | | | | | |
| 13. การบริหารจัดการภายในบริษัทใช้กฎระเบียบ และข้อบังคับ ชัดเจนเสมอ | | | | | |
| 14. การกำหนดนโยบายของบริษัทมีความแน่นอน และชัดเจนเสมอ | | | | | |
| 15. การบริหารงานในบริษัทมีการกระจายอำนาจสู่ระดับต่างๆ | | | | | |
| 16. นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาน่าพอใจ | | | | | |
| 17. การบริหารงานในบริษัทมีส่วนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| **ลักษณะงาน**<br>18. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ต้องใช้ความสามารถและความชำนาญในหลายๆ ด้าน | | | | | |
| 19. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะมีกระบวนการทำงานอย่างไร | | | | | |
| 20. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ท่านสามารถทราบผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 21. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ | | | | | |
| 22. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีความหมายและความสำคัญต่องานของส่วนรวม | | | | | |
| **สัมพันธภาพในที่ทำงาน**<br>23. หัวหน้างานเป็นกันเองกับท่าน | | | | | |
| 24. หัวหน้างานเข้าใจปัญหาการทำงานของท่าน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ปัจจัยด้านองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 25. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | | | | | |
| 26. ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน | | | | | |
| 27. ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 28. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 29. พนักงานส่วนใหญ่เป็นมิตรและจริงใจต่อกัน | | | | | |
| 30. ท่านรับฟังปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน | | | | | |
| **สภาพแวดล้อมในการทำงาน**<br>31. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม | | | | | |
| 32. สถานที่ทำงานกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนพนักงาน | | | | | |
| 33. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย | | | | | |
| 34. ภายในบริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 35. ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ | | | | | |
| 36. บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานเสมอ | | | | | |
| 37. บรรยากาศในสถานที่ทำงานเหมาะสำหรับการทำงานเสมอ | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน**

**โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว**

| ความสุขในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| **ความรื่นรมย์ในงาน** | | | | | |
| 1. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน | | | | | |
| 2. ท่านอารมณ์ดีขณะทำงาน | | | | | |
| 3. ท่านสนุกสนานกับการทำงาน | | | | | |
| 4. ท่านรู้สึกสบายใจกับการทำงาน | | | | | |
| 5. ท่านไม่หงุดหงิดขณะทำงาน | | | | | |
| 6. ท่านไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน | | | | | |
| **ความพึงพอใจในงาน** | | | | | |
| 7. ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 8. ท่านรักและผูกพันกับงานที่ทำ | | | | | |
| 9. ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 10. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 11. ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ | | | | | |
| 12. ท่านภูมิใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน | | | | | |
| **ความกระตือรือร้นในการทำงาน** | | | | | |
| 13. ท่านกระตือรือร้นและอยากที่จะทำงาน | | | | | |
| 14. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ | | | | | |
| 15. ท่านกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน | | | | | |
| 16. ท่านรู้สึกอยากทำงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 17. ท่านไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**<u>ส่วนที่ 4</u> ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ**

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้จัดทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้เขียน

| | |
|---|---|
| ชื่อ-นามสกุล | นาย ศิรสิทธิ์ ทุมสา |
| วัน เดือน ปีเกิด | 26 มกราคม 2520 |
| ที่อยู่ | 117/113 หมู่บ้าน ไวกีกิ ชอร์ แขวงคลองสองต้นนุ่น |
| | เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพฯ 10520 |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ.2543 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต |
| | สาขาวิศวกรรมเครื่องกล |
| | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร |
| | สมาชิกสภาวิศวกร ประเภทสมาชิก สามัญ |
| ประสบการณ์ทำงาน | พ.ศ.2543 - 2558 |
| | ตำแหน่ง วิศวกรต้นทุนอาวุโส |
| | บริษัท พรีฟอร์ม ไลน์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด |
| | พ.ศ.2559 – ปัจจุบัน |
| | ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ |
| | บริษัท เอ็นทูเอส อินเตอร์เทรดดิ้ง จำกัด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้