

ความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES :
A CASE STUDY OF STATE ENTERPRISE IN BANGKOK



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

ความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES :
A CASE STUDY OF STATE ENTERPRISE IN BANGKOK



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES :
A CASE STUDY OF STATE ENTERPRISE IN BANGKOK



**AN INDEPENDENT STUDY 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

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

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)	ความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	นายณัฏฐ์ จันทร์สว่าง
รหัสนักศึกษา	58611057
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2560
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.ปรเมศวร์ อัสวเรืองพิภพ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-Test และ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความสุขในด้านความรักในงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความสุขของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Title	Happiness at Work of Employees : A Case Study of State Enterprise in Bangkok
Student	Mr. Nadeem Junsawang
Student ID.	58611057
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2017
Advisor	Dr.Poramate Asawaruangpipop
Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

This study aims to explore the level of happiness at work of employees in a state enterprise in Bangkok and to compare the level of happiness at work by personal factors. The sample in this research is 350 employees. The data was analyzed by a statistical program. The statistics that was used in this study is the percentage, frequency, average and standard deviation. t-Test and One-way ANOVA were used to test the hypothesis. The results show that employees have the level of overall happiness at work at high level. They firstly love their job, followed by relationships at work, job achievement and acceptance from others, respectively. When compared the happiness at work by personal factors, it was found that employees who differed in age and monthly income had statistical significant differences in happiness at work. In addition, employees who differed in other personal factors had no difference in happiness at work.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา คอยชี้แนะ สนับสนุน ส่งเสริมเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และ ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมตลอดจนช่วยชี้แนะข้อบกพร่อง ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ที่ร่วมชั้นเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่คอยให้คำแนะนำให้ความ ร่วมมือ ให้กำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาลดความ รวบรวมถึงเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร และจัดการ ที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนการศึกษาจนสามารถทำ ได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

นคิม จันท์สว่าง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานการศึกษา.....	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	9
2.3 ความรู้เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ.....	10
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
บทที่ 3 วิธีการวิจัย.....	15
3.1 ประชากรและขนาดตัวอย่าง.....	15
3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	16
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	16
3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	17
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	19
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	19
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	22
4.3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	33
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ.....	41
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	41
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	42
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	46
บรรณานุกรม.....	48
ภาคผนวก.....	51
ประวัติผู้เขียน.....	55

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	13
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	15
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการ ทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	19
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการ ทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการติดต่อ สัมพันธ์	20
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการ ทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรักในงาน	23
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการ ทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จ ในงาน.....	26
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการ ทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นที่ ยอมรับ.....	28
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของ บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยวิธี One-way ANOVA	31
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ โดยวิธี One-way ANOVA	32
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....	33
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และแจ้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA.....	36
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยวิธี One-way ANOVA.....	38



สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิด 3



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน วิธีการทำงานเพื่อดำรงชีวิตของมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งสภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ที่มีการแข่งขันและแรงกดดันมากขึ้นจากแต่ก่อน ล้วนส่งผลให้เกิดความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงจำเป็นต้องหาวิธีการจัดการความเครียดเพื่อให้ตนนั้นผ่อนคลายจากสิ่งที่เกิดขึ้น และต้องการให้ตนมีความรู้สึกที่เรียกว่า ความสุข เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน ความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม เพราะมนุษย์ทุกคนต่างมีสัญชาตญาณการเอาตัวรอด ต้องการมีชีวิตที่ดี เพียบพร้อมด้วยปัจจัยสี่เพื่อตอบสนองความต้องการของตนในการดำรงชีวิต

แม้ว่าที่ผ่านมา นายกรัฐมนตรีคนที่ 29 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา (พ.ศ.2557 – ปัจจุบัน) ได้มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตั้งแต่เด็กวัยแรกเกิดจนถึงวัยของผู้สูงอายุ แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้ดีขึ้นจากแต่ก่อนและผู้คนมักไม่มีความสุขในการทำงาน เมื่อคุณภาพชีวิตไม่ดี ไม่มีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้ในหลายๆองค์กรในปัจจุบันมีอัตราการลาออกสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยถอยลง จำนวนผู้เจ็บไข้ได้ป่วยสูงขึ้น และเป็นสาเหตุให้อัตราการฆ่าตัวตายภายในสังคมอันเนื่องมาจากงานสูงขึ้นอีกด้วยเช่นกัน (Moorhead and Griffin. 2010:116-117)

ทุกองค์กรล้วนต้องการให้บุคลากรของตนตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสุขทั้งสิ้น เพราะสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของบุคลากร บุคลากรจึงจำเป็นต้องใช้ชีวิตในที่ทำงานประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวันเป็นอย่างต่ำ หรือเทียบเท่ากับหนึ่งในสามของชีวิตในแต่ละวัน ดังนั้นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อนำไปพัฒนา และสร้างให้คนภายในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เพื่อดึงศักยภาพที่แฝงอยู่จากภายในบุคลากรเหล่านั้นออกมาให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการประกอบการ “ชีวิตคนทำงาน ไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้เกิดพฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดี อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามท้องถื่นที่ต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2553)

Manion (2003) ได้อธิบายความสุขในการทำงานว่า เป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก แสดง

พฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความเชื่อมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายไว้ด้วย 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ในด้านของความรู้สึกของบุคลากรทุกแห่งต่างมีความเห็นเป็นเสียงเดียวกันว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รักงานที่ทำ รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ เป็นการทำงานแบบที่ไร้ความวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างสภาพแวดล้อมในงานที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของ Greenberg and Baron (2008: 565-568) ได้กล่าวว่าการสร้างลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ เกิดความรู้สึกสนุกสนานในงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน ก็จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุด บุคคลจึงจะมีความสุขในระดับที่สูง ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่หลายๆ องค์กรได้พยายามพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรของตนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงานมากขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กร โดยรวมในทุกๆ ด้าน

สิ่งที่งานวิจัยชิ้นนี้สนใจคือความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่งานวิจัยนี้สนใจที่จะศึกษาคือบุคลากรที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สาเหตุที่สนใจและทำการศึกษาที่แห่งนี้นั้น เนื่องจากระบบการทำงานของรัฐวิสาหกิจ มักจะแตกต่างจากองค์กรเอกชนทั่วไป โดยที่รัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นองค์กรที่ถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริม ทำการค้าและอำนวยความสะดวกในการค้าระหว่างประเทศ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงเป็นหน้าด่านในการส่งออกหรือนำเข้าสินค้า มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

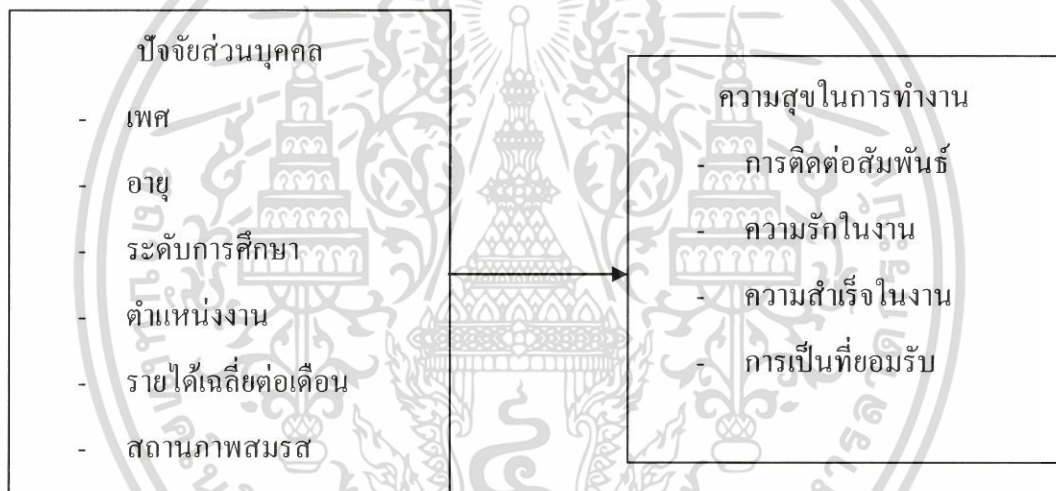
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีของ Manion (2003) และการตรวจสอบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร คือ บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,415 คน
3. ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงกันยายน 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ สถานภาพสมรส

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่คอยเชื่อมโยงความรู้สึก ทักษะคติ ความสัมพันธ์ และ มิตรภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้แน่นแฟ้น การติดต่อสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ภายในองค์กร ก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสาร และความร่วมมือช่วยเหลือ ได้แก่ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานดูแลท่าน เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร มีการสังสรรค์กันในเวลาพัก การให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ความสุขที่เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรักและความผูกพัน และการแสดงความคิดเห็นต่อบุคลากรที่มีผลงานดี

2.2 ความรักในงาน หมายถึง ความรักความผูกพันกับงานที่ทำ มีความรู้สึกต้องการทำ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้งานประสบความสำเร็จ ได้แก่ รักและผูกพันต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำทุกอย่างที่ส่งผลให้งานสำเร็จ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความสุขกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และภูมิใจต่อหน้าที่รับความผิดชอบ

2.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย บรรลุ และประสบความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับความสำเร็จจากงานที่ได้รับ ได้แก่ ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานที่ทำขายได้สำเร็จ อิศระในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อองค์กร และรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการเชื่อถือจากผู้ร่วมงานอื่นๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และบุคลากรอื่นๆ การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน การได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลภายนอก ประทับใจ

ยอมรับและชื่นชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาถึง ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.2 ความรู้เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วิน โสเฟิน (Veenhoven, 1997) นิยามความสุขว่า หมายถึงการประเมินของแต่ละบุคคลว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ดังนั้นสิ่งที่จะบ่งบอกว่าตนเองมีความสุขหรือไม่ นั้น หมายถึงตนเองรู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตมากน้อยเพียงใด

ไดน์เนอร์ (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) มุ่งอธิบายองค์ประกอบของ ความสุข (Happiness or Subjective Well-Being) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การมีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) โดยจะประเมินจากความพึงพอใจในชีวิตจากหลายๆด้านของ ชีวิตผู้ถูกประเมิน เช่น ชีวิตสมรส ชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เป็นการประเมินจากอารมณ์และ ความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ โดยที่ความรู้สึกทางบวกสูงกว่าความรู้สึกทางลบ ซึ่งความสุขหรือสุขภาวะที่ ดีตามทฤษฎีของไดน์เนอร์ มุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการคิด ตัดสินใจและ ประเมินถึงคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ด้วยเกณฑ์หรือมาตรฐานที่บุคคลนั้นๆ ได้ตั้งขึ้นซึ่งไม่ เกี่ยวข้องกับนักวิจัยแต่อย่างใด และแต่ละบุคคลก็ได้ให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นในการประเมิน แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง ช่วงเวลา ณ ช่วงเวลาหนึ่งที่ผ่านมา และเป็นเหตุการณ์ในการทำงานบุคคลนั้นๆที่พึงพอใจ ยกตัวอย่างเช่น รักและมีความสุขเมื่อทำงาน ใดงานหนึ่งที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความสนุกสนาน ยิ้มแย้ม แจ่มใส สุขสบายใจ

4. ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง ความรู้สึกเป็นทุกข์กับเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ทำให้รู้แ่ ขบข้อง หมองใจ

ความรู้สึก (Affect) หมายถึง สิ่งที่เกิดหรือตอบสนองจากการได้รับการกระทบต่อสิ่งเร้า ความรู้สึกประกอบด้วย ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความหมายของคำว่าความรู้สึกนั้น ครอบคลุมอยู่สองประเด็น ได้แก่ สภาวะทางอารมณ์ (Mood) และอารมณ์ (Emotion) ซึ่งสภาวะทางอารมณ์ และอารมณ์ในขณะนั้น กับความรู้สึกในระยะยาว มีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจ

Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) ได้อธิบายความสุขในการทำงานว่า เป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความเชื่อมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นสิ่งพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานทุกอย่างภายในองค์กร เพราะเป็นตัวคอยเชื่อมโยงความรู้สึก ทศนคติ ความสัมพันธ์ และมิตรภาพของบุคลากรภายในองค์กร ก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) ความรักความผูกพันกับงานที่ทำ มีความรู้สึกต้องการ ยินดีผลักค่นสิ่งที่ทำในปัจจุบันให้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งพันธกิจไว้

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) รับรู้ว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับความสำเร็จจากงานที่ได้รับ ผลลัพธ์จากการทำงานดี รวมทั้งส่งผลดีต่อองค์กรอีกด้วย

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าคุณได้รับการเชื่อถือจากผู้ร่วมงานอื่นๆ ภายในองค์กรจากการทำงานของตน ยอมรับในความสามารถ คาดหวัง และได้รับความไว้วางใจในการทำงานของตนจากบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

Warr (1990) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในตอนทำงานโดยสนับสนุนให้การทำงานนั้นทำได้โดยไร้ความกังวล

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในตอนทำงานโดยระหว่างทำงานรู้สึกชอบ สนุก เพลิดเพลิน เต็มใจที่จะทำงานของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในตอนทำงาน โดยมีความรู้สึกอยากทำ ตื่นตัว มีชีวิตชีวาเวลาทำงาน

พรรณิกา สืบสุข (2548) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลที่ได้รับการกระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากปัจจัยองค์ประกอบดังนี้

1.ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร

2.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น มีโอกาสได้รับผลตอบแทนมากขึ้น มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับความไว้วางใจในการทำงานมากขึ้น

3.สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป รวมถึงเรื่องการบริหารจัดการและชื่อเสียงของที่ทำงาน

4.อัตราค่าจ้างที่ได้รับ การทำงานโดยทั่วไป ทุกคนต้องการผลตอบแทนเป็นส่วนใหญ่ โดยทั่วไปแล้ว การทำงานของเพศชายจะให้ความสำคัญเรื่องอัตราค่าจ้างที่ได้รับมากกว่าเพศหญิง พนักงานภาคเอกชนจะให้ความสำคัญเรื่องอัตราค่าจ้างที่ได้รับมากกว่าพนักงานภาครัฐ

5.ลักษณะงานที่ทำ คือ งานในแต่ละประเภท มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไป เช่น ส่วนงานบริหาร ส่วนงานผลิต ส่วนการซ่อมแซม หากลักษณะของงานมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงานมาก ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามไปด้วย

6.การนิเทศงาน คือ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอีกประการ เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกและพึงพอใจในความเอาใจใส่ของที่ทำงาน

7.ลักษณะทางสังคม รูปแบบและลักษณะการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงาน

8.สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสว่าง ช่วงโมงการทำงานต่อวัน เวลาในการพักผ่อน เป็นต้น

9.สิ่งตอบแทน ที่ได้รับนอกจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับ เช่น สวัสดิการต่างๆ

10.บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน เป็นปัจจัยให้สามารถปฏิบัติการได้อย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ

11.สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกและพึงพอใจในที่ทำงานมากขึ้น

12.การยอมรับนับถือ ได้รับการความไว้วางใจและความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับผูกพันไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13.การสื่อสาร การทำงานต้องมีการสื่อสาร หากมีการวางแผนที่ช่วยให้การสื่อสารในการทำงานดี จะช่วยสร้างความเข้าใจในการทำงานให้ตรงกันและความสัมพันธ์ในที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น อีกด้วย

14.การพัฒนาตน เพิ่มความรู้และความสามารถ เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าของตน เช่น การได้รับการอบรมจาก โครงการต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่าความสุขคือการประเมินแล้วแปลงออกมาเป็นความรู้สึกชอบ ฟังพอใจต่อเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตเพียงใด ไม่ว่าจะ เป็น ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ช่วงเหตุการณ์ที่สำคัญ เหตุการณ์ที่ดีหรือแม้กระทั่งเหตุการณ์ที่แย่ของบุคคลนั้น ด้วยเกณฑ์ของบุคคลเหล่านั้นเอง จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีหลายปัจจัยและหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละเจ้าของทฤษฎีจะยึดองค์ประกอบใดมาคำนึงถึง ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ที่กำลังศึกษาได้ใช้เกณฑ์ของ Manion เพราะตัวชี้วัดค่อนข้างให้ความสำคัญและครอบคลุมเรื่องความสุขในการทำงานเป็นหลัก

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.2.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึงวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือวิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง, 2521: 2)

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุสถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพและรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมาแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาก็เท่านั้น เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้วไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อจึงแตกต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆมากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำ้มักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

2.3 ความรู้เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ

2.3.1 ความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

นับแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 รัฐวิสาหกิจเสมือนหนึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐบาลไทยนำทรัพยากรของประเทศมาใช้พัฒนาประเทศ ทั้งในเชิงการฟื้นฟูบูรณะประเทศ และเชิงการสร้างระบบการบริหารพื้นฐาน สร้างความเจริญและก้าวหน้าให้กับประเทศ ซึ่งรัฐวิสาหกิจในกลุ่มแรกที่ถูกสร้างขึ้น โดยคณะราษฎรผู้บริหารประเทศสมัยนั้นเพื่อมาใช้ฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง คือ รัฐวิสาหกิจทางการเงิน เช่น ธนาคารเอเซีย ธนาคารมณฑล และบริษัทไทยเศรษฐกิจประกันภัย และรัฐวิสาหกิจทางอุตสาหกรรม เช่น บริษัทข้าวไทย บริษัทประมงไทย บริษัทเดินเรือไทย และบริษัทไทยเดินเรือทะเล ส่วนรัฐวิสาหกิจประเภทอื่นๆ อาทิ รัฐวิสาหกิจทางการพาณิชย์กรรม เช่น บริษัทค้าพืชผลไทยและบริษัทพืชกลีกรรม ถูกจัดตั้งขึ้น

ในเวลาต่อ นอกจากนี้รัฐบาล ได้จัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นอีกจำนวนมากเพื่อฟื้นฟูประเทศ และสร้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สองในวิชาหรือบทเรียนเพื่อการศึกษานี้ เมื่ออนุญาตเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังคมไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าภายหลังจากที่ประเทศไทยพ้นวิกฤตสงครามโลกครั้งที่ 2 เช่น รัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเพลิง รัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคพื้นฐาน รัฐวิสาหกิจที่ภาคเอกชนไม่พร้อมต่อการให้บริการแก่ประชาชน คือ องค์การการขนส่งมวลชนกรุงเทพ องค์การเบตเตอร์ องค์การแก้ว องค์การกำจัดน้ำเสีย (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2549)

2.3.2 ความหมายของรัฐวิสาหกิจ

องค์การของรัฐที่จัดตั้งขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง ซึ่งเป็นองค์การที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไร

รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมาย ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรา 4 (สคร., 2549) คือ

1. องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ
2. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
3. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจ ตามข้อ 1 และ/หรือข้อ 2 มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
4. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจ ตามข้อ 3 และ/หรือข้อ 1 และ/หรือข้อ 2 มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
5. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจ ตามข้อ 4 และ/หรือข้อ 1 และ/หรือข้อ 2 และ/หรือข้อ 3 มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

2.3.3 ลักษณะองค์การและงานของรัฐวิสาหกิจที่กำลังศึกษา

รัฐวิสาหกิจแห่งนี้เป็นองค์การที่ถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริม ทำการค้าและอำนวยความสะดวกในการค้าระหว่างประเทศ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงเป็นหน้าด่านในการส่งออกหรือนำเข้าสินค้า โดยการดำเนินงานหลักขององค์การประกอบไปด้วย

1. ให้บริการศูนย์บริการ One Stop Service ให้บริการธุรกรรมทางการเงิน รับชำระเงินค่าภาระและค่าบริการ ตลอดจนค่าธรรมเนียมต่างๆ
2. ดูแลการนำเข้าเทียบท่าเรือ
3. เป็นศูนย์บริการการให้บริการและข้อมูลข่าวสารขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานบริการ โดยรวมของการดำเนินงานในองค์การ ให้มีมาตรฐานในระดับสากล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ จำนวน 142 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการ มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงาน ต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านที่กล่าว นอกจากนี้จากผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4

ปิยอร สิริระเต็มพงษ์ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 237 ราย ผลการศึกษาพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.61 อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ 33 ปี อยู่ในช่วง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.29 สถานภาพ โสด (ร้อยละ 79.50) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 87.60) มีรายได้ 15,000 - 20,000 (ร้อยละ 32.85) มีรายได้เพียงพอ (ร้อยละ 64.29) และไม่ได้ทำงานพิเศษ (ร้อยละ 71.43) โดยมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 32.85) และพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 และพบว่า องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 3.85 3.96 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ทางลบ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.67

กัญชพร ผาสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะในการทำงานตามทัศนคติของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีภาระหนี้สิน และมีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 1-3 คน กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานที่มีการเข้าร่วมแล้วมีความสุขมากที่สุด คือ การส่งเสริมการออมเงิน กิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานที่มีการเข้าร่วมแล้วมีความสุข

ที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมศีลธรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคลกับสุขภาวะในที่ทำงานด้านต่างๆ พบว่า เพศมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานแต่ไม่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานด้านอื่นๆ อายุมีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน สถานภาพและการศึกษามีผลต่อการทำความเข้าใจ การรับรู้และการให้ความสำคัญกับสุขภาวะในที่ทำงาน ตำแหน่งงานมีผลต่อการให้ความสำคัญ การเข้าร่วมกิจกรรม ความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรม ภาระหนี้สิน มีผลต่อการรับรู้ การให้ความสำคัญและความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนผู้อยู่ในอุปการะมีผลต่อการทำความเข้าใจ การรับรู้ การให้ความสำคัญและการเข้าร่วมกิจกรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 3,415 คน (รายงานประจำปี 2558) ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane (1973) ซึ่งเป็นวิธีการหาขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากร ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5

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

n แทน ขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมดของตัวอย่าง

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

ดังนั้น

$$N = \frac{3,415}{1 + 3,415 * 0.05^2} = 358.06$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 359 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด และคำถามจะประกอบไปด้วยข้อความที่เป็นการให้ความคิดเห็นในแต่ละด้าน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ 5
มาก	เท่ากับ 4
ปานกลาง	เท่ากับ 3
น้อย	เท่ากับ 2
น้อยที่สุด	เท่ากับ 1

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นในการศึกษาถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุป โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลขที่เป็นหลักฐานยืนยัน ความถูกต้องของข้อสรุปต่างๆ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุกๆ หน่วยหรือทุกๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆ กัน โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้ จำนวน 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์	เพศ
		อายุ
		ระดับการศึกษา
		ตำแหน่งงาน
		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
		สถานภาพสมรส
ตัวแปรตาม	ความสุขในการทำงาน	การติดต่อสัมพันธ์
		ความรักในงาน
		ความสำเร็จในงาน
		การเป็นที่ยอมรับ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ใช้วิธีการประมวลผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการคำนวณตารางแสดงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยด้วย ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความสุข 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง มีความสุขมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง มีความสุขระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง มีความสุขระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง

การทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการประมวลผลด้วยสถิติเชิงอนุมานคือ การทดสอบความ

แตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Independent Sample t-test) และการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มข้อมูลตัวแปรอิสระต่างๆ เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครได้แบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	179	51.1
ชาย	171	48.9
รวม	350	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21 - 30 ปี	82	23.4
31 - 40 ปี	81	23.1
41 - 50 ปี	74	21.1
มากกว่า 50 ปี	113	32.3
รวม	350	100.0
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า	28	8.0
อนุปริญญา/ปวส.	56	16.0
ปริญญาตรี	218	62.3
ปริญญาโทขึ้นไป	48	13.7
รวม	350	100.0
4. ตำแหน่งงาน		
บุคลากรปฏิบัติงาน(ระดับ1-6)	190	54.3
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น(ระดับ8-10)	144	41.1
ผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป	16	4.6
รวม	350	100.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	141	40.3
20,001 - 30,000 บาท	37	10.6
30,001 - 40,000 บาท	51	14.6
40,001 - 50,000 บาท	60	17.1
50,000 บาท ขึ้นไป	61	17.4
รวม	350	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. สถานภาพ		
โสด	148	42.3
สมรส	187	53.4
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	15	4.3
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9

อายุ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรปฏิบัติงาน(ระดับ1-6) จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น(ระดับ8-10) จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และผู้บริหารระดับกลาง ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 51 คน คิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นร้อยละ 14.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือ โสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และ หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ แสดงในตารางที่ 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับ
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.85	0.596	มาก	2
2. ความรักในงาน	3.88	0.614	มาก	1
3. ความสำเร็จในงาน	3.64	0.537	มาก	3
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.52	0.583	มาก	4
โดยรวม	3.72	0.504	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504 และเมื่อพิจารณาตามรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ความรักในงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.614

ลำดับที่ 2 การติดต่อสัมพันธ์ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.596

ลำดับที่ 3 ความสำเร็จในงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.537

ลำดับที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.583

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับ
1. ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.693	มาก	8
2. ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานดูแลท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย	3.67	0.767	มาก	9
3. ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน	3.88	0.698	มาก	5
4. ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก	3.81	0.726	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานด้าน การติดต่อสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับ
5. ท่านมีความสุขเมื่อให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานท่านอื่น	3.95	0.675	มาก	1
6. ท่านมีความสุขเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.92	0.728	มาก	2
7. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.79	0.695	มาก	7
8. ท่านมีความสุขที่เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรัก และความผูกพันซึ่งกันและกัน	3.91	0.794	มาก	4
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติ ต่อบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหรือได้รับรางวัลต่างๆ	3.92	0.768	มาก	3
โดยรวม	3.85	0.596	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.596 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสุขเมื่อให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานท่านอื่น พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสุขเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

ลำดับที่ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติ ต่อบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหรือได้รับรางวัลต่างๆ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768

ลำดับที่ 4 ท่านมีความสุขที่เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรัก และความผูกพันซึ่งกันและกัน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.794

ลำดับที่ 5 ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698

ลำดับที่ 6 ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กัน ในเวลาพัก พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.695

ลำดับที่ 8 ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 9 ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานดูแลท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.67 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรักในงาน

ความสุขในการทำงานด้าน ความรักในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับ
1. ท่านรักและผูกพันต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.87	0.698	มาก	5
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.07	0.715	มาก	1
3. ท่านจะทำทุกอย่างที่ส่งผลให้สำเร็จ	4.05	0.709	มาก	2
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.94	0.699	มาก	3
5. ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.74	0.778	มาก	7
6. ท่านมีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.71	0.784	มาก	8
7. ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ที่ทำงาน	3.76	0.756	มาก	6
8. ท่านภูมิใจต่อหน้าที่รับความผิดชอบในปัจจุบัน	3.93	0.713	มาก	4
โดยรวม	3.88	0.614	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.614 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.07 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 2 ท่านจะทำทุกอย่างที่ส่งผลให้งานสำเร็จ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.05 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 3 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 4 ท่านภูมิใจต่อหน้าที่รับความผิดชอบในปัจจุบัน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.713

ลำดับที่ 5 ท่านรักและผูกพันต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698

ลำดับที่ 6 ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ที่ทำงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 8 ท่านมีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.76	0.624	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จในงานนั้น	3.76	0.616	มาก	4
3. ท่านปฏิบัติงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.61	0.709	มาก	5
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.59	0.812	มาก	6
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อองค์กร	3.77	0.700	มาก	2
6. ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.83	0.707	มาก	1
7. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.13	0.907	ปานกลาง	7
โดยรวม	3.64	0.537	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.537 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อองค์กร พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 3 ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.624

ลำดับที่ 4 ท่านปฏิบัติงานตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จในงานนั้น อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616

ลำดับที่ 5 ท่านปฏิบัติงานที่ท้าทายได้สำเร็จ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 6 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.624

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อสาธารณะไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 7 ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.907

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และบุคลากรอื่นๆที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	3.57	0.753	มาก	3
2. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน	3.61	0.680	มาก	2
3. ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรที่ท่านได้ร่วมงานด้วย	3.51	0.688	มาก	6
4. ท่านมีความประทับใจ ยอมรับและชื่นชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเทียบกับผู้อื่น	3.71	0.647	มาก	1
5. ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.768	มาก	4
6. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษของหน่วยงาน นอกเหนืองานประจำ	3.20	0.900	ปานกลาง	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานด้าน การเป็นที่ยอมรับ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข	ลำดับ
7. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน เพิ่มขึ้น	3.41	0.806	มาก	7
8. ท่านได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	3.56	0.819	มาก	5
โดยรวม	3.52	0.583	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.583 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความประทับใจ ยอมรับและชื่นชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเทียบกับผู้อื่น พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.647

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และบุคลากรอื่นๆที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768

ลำดับที่ 5 ท่านได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 6 ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรที่ท่านได้ร่วมงานด้วย พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688

ลำดับที่ 7 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 8 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.900

4.3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของ
บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยวิธี One-
way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	เพศ (\bar{x})		p - value
	ชาย (n = 171)	หญิง (n=179)	
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.772	3.921	0.019*
2. ความรักในงาน	3.818	3.945	0.053
3. ความสำเร็จในงาน	3.584	3.687	0.072
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.510	3.525	0.802
โดยรวม	3.671	3.770	0.067

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่า p - value เท่ากับ 0.067 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า
บุคลากรที่มี เพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการ
วิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเพศชาย และหญิง มีค่าเท่ากับ
3.671 และ 3.770 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่า p - value เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อย
กว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.053 ซึ่งมีความมากกว่า
0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.072 ซึ่งมีความมากกว่า
0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่า p -value เท่ากับ 0.802 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p -value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	อายุ (\bar{x})				p -value
	21 - 30 ปี (n = 82)	31 - 40 ปี (n = 81)	41 - 50 ปี (n = 74)	50 ปีขึ้นไป (n = 113)	
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.898	3.857	3.700	3.903	0.105
2. ความรักในงาน	3.889	3.819	3.711	4.037	0.003*
3. ความสำเร็จในงาน	3.690	3.649	3.477	3.694	0.033*
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.570	3.553	3.351	3.563	0.053
โดยรวม	3.762	3.720	3.560	3.799	0.012*

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า p -value เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 3.762, 3.720, 3.560 และ 3.799 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่า p -value เท่ากับ 0.105 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่า p -value เท่ากับ 0.053 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p -value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา (\bar{x})				p -value
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า (n = 28)	อนุปริญญา/ปวส. (n = 56)	ปริญญาตรี (n = 218)	ปริญญาโทขึ้นไป (n = 48)	
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.921	3.698	3.877	3.852	0.217
2. ความรักในงาน	4.049	3.757	3.910	3.810	0.137
3. ความสำเร็จในงาน	3.704	3.505	3.638	3.744	0.125
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.643	3.478	3.473	3.693	0.066
โดยรวม	3.829	3.610	3.725	3.775	0.206

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p -value เท่ากับ 0.206 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 3.829, 3.610, 3.725 และ 3.775 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่า p -value เท่ากับ 0.217 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.135 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.125 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่า p - value เท่ากับ 0.066 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p - value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ตำแหน่งงาน (\bar{x})			p - value
	พนักงานปฏิบัติงาน (ระดับ 1-6) (n=190)	ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น (ระดับ 8-10) (n=144)	ผู้บริหารระดับกลาง ขึ้นไป (ระดับ 11 ขึ้นไป) (n=16)	
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.841	3.841	4.000	0.582
2. ความรักในงาน	3.878	3.866	4.102	0.341
3. ความสำเร็จในงาน	3.652	3.600	3.786	0.359
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.506	3.498	3.828	0.091
โดยรวม	3.719	3.701	3.929	0.230

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.230 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง

ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานปฏิบัติงาน (ระดับ 1-6) ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (ระดับ 8-10) และผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป (ระดับ 11ขึ้นไป) มีค่าเท่ากับ 3.719, 3.701 และ 3.929 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่า p-value เท่ากับ 0.582 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.341 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.359 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่า p-value เท่ากับ 0.091 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{x})					p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (n = 141)	20,001 – 30,000 บาท (n = 37)	30,001 – 40,000 บาท (n = 51)	40,001 – 50,000 บาท (n = 60)	50,000 บาทขึ้นไป (n = 61)	
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.921	3.547	3.712	3.869	3.956	0.002*
2. ความรักในงาน	3.929	3.476	3.777	3.963	4.033	0.000*
3. ความสำเร็จในงาน	3.721	3.348	3.465	3.686	3.712	0.000*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{x})					p - value
	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท (n = 141)	20,001– 30,000 บาท (n = 37)	30,001 – 40,000 บาท (n = 51)	40,001 – 50,000 บาท (n = 60)	50,000 บาท ขึ้น ไป (n = 61)	
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.587	3.351	3.262	3.588	3.603	0.002*
โดยรวม	3.790	3.430	3.554	3.776	3.826	0.000*

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 3.790, 3.430, 3.554, 3.776 และ 3.826 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่า p - value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่า p -value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p -value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพสมรส (\bar{x})			p -value
	โสด (n = 148)	สมรส (n = 187)	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ (n = 15)	
1. การติดต่อสัมพันธ์	3.909	3.809	3.733	0.235
2. ความรักในงาน	3.909	3.840	4.158	0.123
3. ความสำเร็จในงาน	3.670	3.599	3.781	0.277
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.540	3.487	3.683	0.377
โดยรวม	3.757	3.684	3.839	0.275

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า p -value เท่ากับ 0.275 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 3.757, 3.684, และ 3.839 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่า p -value เท่ากับ 0.235 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.123 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.277 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่า p -value เท่ากับ 0.377 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงผลการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานคือ บุคลากรปฏิบัติงาน(ระดับ 1-6) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และมีสถานภาพสมรส

5.1.2 ข้อมูลความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าความสุขในการทำงาน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.067 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบ พบว่าความสุขในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าความสุขในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.206 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าความสุขในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.230 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 : บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าความสุขในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าความสุขในการทำงาน โดยมีค่า p - value เท่ากับ 0.275 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาในภาพรวม ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพชุมชนเพื่อประโยชน์ของประชาชน
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความรักในงาน

บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นอกจากนี้บุคลากรจะทำทุกอย่างที่ส่งผลให้งานสำเร็จ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากรัฐวิสาหกิจแห่งนี้เล็งเห็นและให้ความสำคัญ รวมถึงสนับสนุนบุคลากรของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ ใส่ใจบุคลากรของตนเสมือนทุกๆ บุคลากรคือบุคคลหนึ่งในครอบครัว อาทิ การมอบโอกาสในการทำงาน การให้สวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรและครอบครัว มอบทุนการศึกษาแก่บุตรหลาน ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และคาดหวังให้การปฏิบัติของตนสำเร็จคล่องตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต่อทุกองค์การ เพื่อให้บุคลากรของตนตั้งศักยภาพออกมาให้เกิดผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย/ทฤษฎีของวิจิตร อวระกุล (2540) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรว่า บุคคลจะสามารถพัฒนาได้ต้องเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้รับการกระตุ้นที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงออกตามศักยภาพของตนเองรวมถึงโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตนได้อย่างเต็มที่

ลำดับที่ 2 การติดต่อสัมพันธ์

บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรมีความสุขเมื่อให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้บุคลากรมีความสุขเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ใส่ใจบุคลากรของตนเสมือนทุกๆ บุคลากรคือบุคคลหนึ่งในครอบครัว ด้วยกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การของรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานของตน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องอื่นนอกเหนือจากเรื่องงานก็ตาม ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรแห่งนี้รู้สึกถึงความอบอุ่นและความเป็นกันเองภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย/ทฤษฎีของ ลิทวิน และสติงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ

ลำดับที่ 3 ความสำเร็จในงาน

บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บุคลากรยังสามารถสร้างผลเอกสารที่เป็นเอกสารที่ส่วนวิสาหกิจเพื่อการศึกษาด้านนี้ เมื่อนุญตาเห็นไปเซปรีเซชันงานการคิด ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานที่ส่งผลดีต่อรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการค้าและอำนวยความสะดวกในการค้าระหว่างประเทศทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ความ รับผิดชอบงานในแต่ละส่วนงาน ล้วนส่งผลต่อประเทศทั้งสิ้น ความภูมิใจต่อการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จจึงเป็นเป้าหมายหลักของบุคลากรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความ สนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเอง ชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผล ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

ลำดับที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ

บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรมีความประทับใจ ยอมรับและชื่นชอบในงานที่ ตนเองได้รับมอบหมาย นอกจากนี้บุคลากรได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน ผู้วิจัยมี ความเห็นว่า เนื่องจากรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ มีการแบ่ง โครงสร้างบุคลากร การดูแล และอำนาจในการ บริหารการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทั้งยังเคารพ ยึดถือความเป็นส่วนตัวในการทำงานของบุคลากรแต่ ละคนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย/ทฤษฎีของมอร์แกน และฮันท์ (Morgan & Hunt, 1994) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดลักษณะข้อผูกมัดเพื่อแสดงสัมพันธภาพ ระหว่างลูกค้าและองค์กร

5.2.2 อภิปรายผลวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ บุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทั้งเพศ ชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ ยอมรับอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย กับ จีรภัทร กาญจน โชติชนกุล (2551) กล่าวว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การ ที่บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงในรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจาก ลักษณะงานภายในรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน โดยบุคลากรทุกช่วงอายุ มี ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความสุขในการ

ทำงานด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรินทร์ เต็งสุวรรณ (2550) กล่าวว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุของบุคลากรมีความสอดคล้องกับระยะเวลาการทำงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทางบริษัทได้มีการแบ่งส่วนงานรับผิดชอบให้อย่างเหมาะสม ประสบการณ์ทำงานจึงไม่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันนั้น เนื่องจาก ลักษณะโครงสร้างและตำแหน่งงานขององค์กรจะพิจารณาจากอายุงานและผลงานเป็นหลัก เมื่อพิจารณาในแต่ละช่วงอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี จะเป็นช่วงที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยรวมน้อยที่สุด เนื่องจากสภาพการแข่งขันและแรงกดดันระหว่างบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายของการทำงานก่อนเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จะพบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยรวมมากที่สุด เนื่องจากการทำงานก่อนการเกษียณภายในรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ แรงกดดัน ความตึงเครียดของงานจะน้อยลง และจะผันตัวเองเป็นที่ปรึกษา หรือผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จีรภัทร กาญจน โชติชนกุล (2551) กล่าวว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก วุฒิการศึกษาสำหรับรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ จะถูกใช้เป็นตัวกำหนดตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนเริ่มแรกในการทำงานเป็นหลัก ในบางครั้งบุคลากรบางท่านจบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ยื่นสมัครด้วยวุฒิที่ต่ำกว่า เพื่อเลี่ยงการสอบเข้าในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีการแข่งขันสูง จึงเป็นสาเหตุที่ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรทุกตำแหน่งงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทุกตำแหน่งงานมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตรีศึกษา เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก ทุกๆการทำงานไม่ว่าตำแหน่งใดย่อมมีการจัดแบ่งภาระการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก และยังได้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอบแทน สวัสดิการที่ถูกต้องเหมาะสม และเพียงพอ จึงทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยทุกตำแหน่ง บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทุกตำแหน่งงานมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุรินทร์ หุสันเทียะ (2551) กล่าวว่า ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานบัญชีส่วนกลางพบว่า บุคลากรในหน่วยงานบัญชีส่วนกลางที่มีรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน แตกต่างกัน และพิสมัย ไกรครองพลอง (2553) กล่าวว่า เพราะรายได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความพึงพร้อมในหน้าที่การงาน และมีรายได้มาก จึงทำให้มีความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยทุกสถานภาพสมรส บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทุกสถานภาพสมรส มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล (2551) กล่าวว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพสมรสไม่ทำให้เกิดความต่างกันของความสุขเพราะบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสถานะสมรส

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การติดต่อสัมพันธ์ รัฐวิสาหกิจควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ให้ตัวบุคลากรจากเดิมที่รักกันดีแล้ว ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรซึ่งกันและกัน
2. ความรักในงาน รัฐวิสาหกิจควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร สร้างบรรยากาศในการทำงานและอำนวยความสะดวกการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในรัฐวิสาหกิจได้ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ความสำเร็จในงาน รัฐวิสาหกิจ ควรมีการพิจารณาความตั้งใจ ผลงาน ในการทำงาน ให้ละเอียดมากขึ้น เพื่อนำมาเป็นตัวชี้วัดในการปรับอัตราเงินเดือน สวัสดิการ หรือโบนัสของบุคลากร ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. การเป็นที่ยอมรับ รัฐวิสาหกิจควรรีให้ออกสาในการมอบหมายโครงการพิเศษให้กับ บุคลากรมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยเป็นอยู่ เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับความสามารถของบุคลากร ทั้ง ยังสามารถสร้างการแข่งขันให้ภายในบุคลากรกันเองได้เพิ่มศักยภาพตนเองให้เป็นที่ยอมรับจากคนใน รัฐวิสาหกิจแห่งนี้อีกด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้ จะครบถ้วนสมบูรณ์ได้หากนำคุณภาพชีวิตในการทำงานมาพิจารณา เนื่องด้วย ข้อมูลนี้อาจเป็นส่วนสำคัญ เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ ผู้ประกอบการสามารถนำไปแก้ไข และพัฒนา อย่างไรก็ตาม การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถนำไป ศึกษาต่อขอดการศึกษาปัญหาของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

บรรณานุกรม

กัญชพร ผาสุก. 2552. “สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย จำกัด)”. การค้นคว้าภาคนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหابัณฑิต, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์. 2547. ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. [Online]. Available :

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/TJONC/article/viewFile/2237/1874>

จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล. 2551. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.

จารุรินทร์ หุสันเทียะ. 2551. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานบัญชีส่วนกลางศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท เซ็นทรัล กรุ๊ป จำกัด”. การค้นคว้าภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [Online]. Available : http://library.swu.ac.th/th/images/resources/thesis/chinakorn_n_r430428.pdf

ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง. 2521. ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษาผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นุชรรัตน์ เต็งสุวรรณ. 2550. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. ปัญหาพิเศษ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. 2552. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดริค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัญญา สัตยกาญจน์. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี”. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยา อุดสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยอร ลิระเดิมพงษ์ 2552. “ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศิริราช”. การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาวิทยาการสังคม และการจัดการระบบสุขภาพ สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรณิกา สืบสุข. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสมัย ไกรดงพลอง. 2553. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขารัฐ ประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์”. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. 2551. ความสุขในการทำงาน.

[Online]. Available : <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=278062>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2544. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ: บรรณกิจ.

อภิชาติ ภูพานิช. 2551. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Diener, E. 2003. “New directions in subjective well-being research: The cutting edge”. **Indian Journal of Clinical Psychology**. 27, 21-33.

Litwin, G. H., & Stringer, R.A. 1968. **Motivation and organization climate**. Boston : Harvard University.

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

Morgan, R.M. and Hunt, S.D. 1994. “The commitment trust theory of relationship marketing”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Journal of Marketing, 58,20-38.

Veenhoven, Ruut. 1997. "Advances in the Understanding of Happiness". **Revue
Quebecoise de Psychologie**. 18: 29-74.

Warr, Peter. 1990. "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental-
Health". **Journal of Occupational Psychology**. 63: 193-210.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจแห่งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () หญิง () ชาย
2. อายุ () ไม่เกิน 20 ปี () 21 – 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี () มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาปลายหรือเทียบเท่า () อนุปริญญา/ปวส.
() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน () พนักงานปฏิบัติงาน (ระดับ 1-6) () ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (ระดับ 8-10)
() ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 11-13) () ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 14 -16)
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 – 20,000 บาท
() 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท
() 40,001 – 50,000 บาท () มากกว่า 50,000 บาท
6. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส
() หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1. ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานดูแลท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย					
3. ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก					
5. ท่านมีความสุขเมื่อให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานท่านอื่น					
6. ท่านมีความสุขเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
7. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
8. ท่านมีความสุขที่เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความรัก และความผูกพันซึ่งกันและกัน					
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมแสดงความคิดเห็น ขกย่อง ให้เกียรติต่อบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหรือได้รับรางวัล					
ด้านความรักในงาน					
1. ท่านรักและผูกพันต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
3. ท่านจะทำทุกอย่างที่ส่งผลให้งานสำเร็จ					
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
6. ท่านมีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
7. ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ที่ทำงาน					
8. ท่านภูมิใจต่อหน้าที่รับความผิดชอบในปัจจุบัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านปฏิบัติงานตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จในงานนั้น					
3. ท่านปฏิบัติงานที่ทำหยาบได้สำเร็จ					
4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อองค์กร					
6. ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
7. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และบุคลากรอื่นๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน					
2. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและทีมงาน					
3. ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรที่ท่านได้ร่วมงานด้วย					
4. ท่านมีความประทับใจ ยอมรับและชื่นชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย					
5. ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ					
7. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น					
8. ท่านได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ อย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความสุขในสถานที่ทำงานแห่งนี้

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายณิศม จันทร์สว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	2 กันยายน พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64 ซอย อนามัย ถนน ศรีนครินทร์ แขวง สวนหลวง เขต สวนหลวง กรุงเทพ 10250 E-mail : nj.nadeem500@gmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน บริษัท มายา วิซาร์ด จำกัด ตำแหน่ง โปรแกรมเมอร์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้