ความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN
DATA POWER COMPANY LIMITED.

สุภาภรณ์ แซ่ฉาย

SUPAPORN SAECHAI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-040

ความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN
DATA POWER COMPANY LIMITED.

สุภาภรณ์ แซ่ฉาย

SUPAPORN SAECHAI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEES IN DATA POWER COMPANY LIMITED.

SUPAPORN SAECHAI

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

2017

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2017-FAM-M-047-040

COPYRIGHT 2017

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสุขในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด
นักศึกษา	นางสาวสุภาภรณ์ แซ่ฉาย
รหัสประจำตัว	57611125
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2560
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผศ.ดร.ธนาวุฒิ ประกอบผล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด และ4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ one-way-anova และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับสูง

2) ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.635 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.507

3) การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.678 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.529

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Happiness at Work of Employees in Data Power Company Limited.
Student	Mrs. Supaporn Saechai
Student ID	57611125
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2017
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Tanawut Prakobphol

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To study the happiness level in workplace of employees of Data Power Co., Ltd. 2) To study the differences of happiness in workplace of employees of Data Power Co., Ltd. as classified by personal 3) To study the relationship between organizational factors and happiness in working with Data Power Co., Ltd., and 4) To study the relationship between the perception of work characteristics and happiness in working with Data Power Co., Ltd. Sample group used in this research is 134 employees of Data Power Co., Ltd., using stratified random sampling. Statistics used are frequency, percentage, geometric mean, standard deviation. Statistical analysis used is one-way-anova and Pearson's correlation coefficient in testing the hypothesis. The study results found that

1) The overall happiness level in workplace of employees is high.

2) The overall organizational factors are highly related to happiness in workplace of the employees, its Mean was 3.635 and Standard deviation (S.D) was 0.507

3) The perception of working characteristics is lowly related to happiness in workplace of the employees, its Mean was 3.678 and Standard deviation (S.D) was 0.529

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.ธนาวุฒิ ประกอบผล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะ ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร, ผศ.ดร.โอปอล์ สุวรรณเมฆ และคุณอภิสฤษฎิ์ นิรุชทรัพย์รดา ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย และให้คำแนะนำต่างๆ และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังรายนามในเอกสารอ้างอิงที่ได้เขียนตำรา และวิทยานิพนธ์ไว้เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูลจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้น รวมถึงพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์ต่อบุคคลที่สนใจ สามารถต่อยอดเพื่อใช้ในการอ้างอิงหรือเพื่อทำการศึกษาต่อๆ ไป ผู้วิจัยขอมอบความดีและสิ่งที่ดีทั้งหมดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยนี้สำเร็จ และมอบให้แด่บิดา มารดา พรชัย แซ่ฉาย และ สุมาลี แซ่ฉาย รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนบุคคลต่างที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดในที่นี้ สำหรับข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ที่อาจเกิดขึ้นในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สุภาภรณ์ แซ่ฉาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญตาราง VI

สารบัญภาพ IX

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย 3

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตการวิจัย 7

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร 11

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน 12

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 15

2.4 ประวัติบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด 22

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 23

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 26

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 26

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 27

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 31

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 31

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 43

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 43

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน 46

4.3 ความแตกต่างในความสุขในการทำงาน ของพนักงานใน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 67

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด 73

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 77

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ 81

5.1 สรุปผลการวิจัย 81

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย 87

5.3 ข้อเสนอแนะ 90

บรรณานุกรม 93

ภาคผนวก 96

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 97

ประวัติผู้เขียน 109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วนจากพนักงานแผนกต่างๆ 27

3.2 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ 30

3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....34

3.4 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....39

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 44

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด.....46

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ 48

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ 49

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....50

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ 51

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ 53

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ 54

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ 55

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด 56

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของงานจำแนกเป็นรายข้อ.....57

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....60
4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....61
4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน จำแนกเป็นรายข้อ 62
4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด 63
4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....64
4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายข้อ 65
4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่
ของความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกเป็นรายข้อ 66
4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ
แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด
จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test 68
4.21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ
แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด
จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA 68
4.22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ
แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด
จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA.....69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA....70

4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD....71

4.25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA....72

4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD....73

4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน....75

4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน....79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยี ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสังคมมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอด ส่งผลให้มีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จนทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตการทำงาน หรือ ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งจะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น การมีความสุขได้นั้นมีปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง ในแง่ของธุรกิจนั้น ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมของบริษัทหรือองค์กรนั้นๆ และที่สำคัญคือ การมีความสุขในการทำงาน (มนฤดี บุญอำนวย. 2554)

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะมี ไม่ว่าจะเป็นในแง่มุมของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุข คือคนที่มีภาวะอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของทุกระดับองค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีงานวิจัยในไทย และต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของความสุขในองค์การที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดการกับความเครียด ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความพึงพอในงาน

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยเริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชินกร น้อยคำยาง.2555)

บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายปลั๊กไฟมายาวนานกว่า 25 ปี ถือเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำการทำตลาดปลั๊กไฟในประเทศไทยที่มีการลงทุน และทำตลาดมาอย่างต่อเนื่องยาวนานที่สุด โดยใช้ชื่อแบรนด์ ดาต้า (DATA) ภายใต้สโลแกน " คุณภาพดี ปลอดภัยสูง " ปัจจุบัน ปลั๊กไฟ ของดาต้า มีจำหน่ายตามร้านค้าตัวแทนจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อ และร้านโมเดิร์นเทรด ทั่วประเทศ สำหรับการแข่งขันในตลาดปลั๊กไฟ แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มสินค้าระดับบน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากยุโรป และอเมริกา ซึ่งจะมีคุณภาพดี ราคาสูง เหมาะสำหรับหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรธุรกิจที่ต้องการความเสถียรของไฟสูง กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มสินค้าระดับกลาง เหมาะสำหรับผู้ใช้ตามบ้าน และบริษัทเอกชนต่างๆ มีทั้งกลุ่มนำเข้า และผลิตในประเทศไทย และกลุ่มที่ 3 จะเป็นสินค้าระดับล่าง ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่มีแบรนด์ และนำเข้ามาจากประเทศจีน

ดาต้า เพาเวอร์ จัดอยู่ในกลุ่มผู้ผลิตในประเทศรายใหญ่ สำหรับกลุ่มลูกค้าระดับกลาง โดยมีโรงงานผลิตเป็นของตัวเอง ส่วนประกอบของสินค้าทุกชิ้นเป็นการใช้วัตถุดิบในประเทศ ยกเว้นทองเหลืองแท้ 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ได้ คุณภาพดี และความปลอดภัยสูงสุด ที่ต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศ บริษัทได้ทำการพัฒนาปรับปรุง และออกสินค้าใหม่ๆมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกับพฤติกรรมของผู้บริโภค และไลฟ์ สไตล์ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในช่วง 5-6 ปีที่ผ่านมา ที่เห็นได้ชัดมาก การมาถึงของ คอมพิวเตอร์ เครื่องเสียงคุณภาพดี โทรทัศน์ราคาถูกลง แก็ดเจ็ตต่างๆ โทรศัพท์มือถือ ล้วนทำให้ตลาดปลั๊กไฟเติบโตอย่างต่อเนื่อง ลูกค้าเริ่มมีความต้องการปลั๊กไฟที่ตอบสนองต่ออุปกรณ์ต่างๆเหล่านี้ ซึ่งบริษัทถือเป็นเจ้าแรกในกลุ่มผู้ผลิตในประเทศ ที่ใส่ช่อง ยูเอสบี ไว้ในปลั๊กไฟ รวมถึงการออกแบบปลั๊กไฟที่สามารถใช้ได้กับอุปกรณ์แทบทุกชนิดจากทั่วโลกไว้ในอันเดียว หรือ สินค้าตามแฟชั่น เช่น ปลั๊กไฟ สำหรับแม่ ปลั๊กไฟ โดเรม่อน ปลั๊กไฟ สังฆทาน ปลั๊กไฟหลากสีสัน หรือแม้แต่ปลั๊กไฟที่เหมาะกับการใช้งานเฉพาะอย่าง เช่น ปลั๊กไฟ สำหรับคอมพิวเตอร์ ปลั๊กไฟสำหรับเครื่องเสียง เป็นต้น ซึ่งพนักงานทุกคนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จให้กับบริษัท เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยนั้น ผู้วิจัยยังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับกลุ่มอาชีพนี้มาก่อน หากบริษัทมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน ก็จะช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบใน การแข่งขัน และการเติบโตของธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับบริษัทสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นไม่ว่าองค์กรใดๆก็ตามสมควรตระหนักถึงความสุขของบุคลากร เพื่อหวังให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และการลาออกหรือการเปลี่ยนงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากที่กล่าวมาทำให้การศึกษาเรื่อง พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแล้ว จะทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกและสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

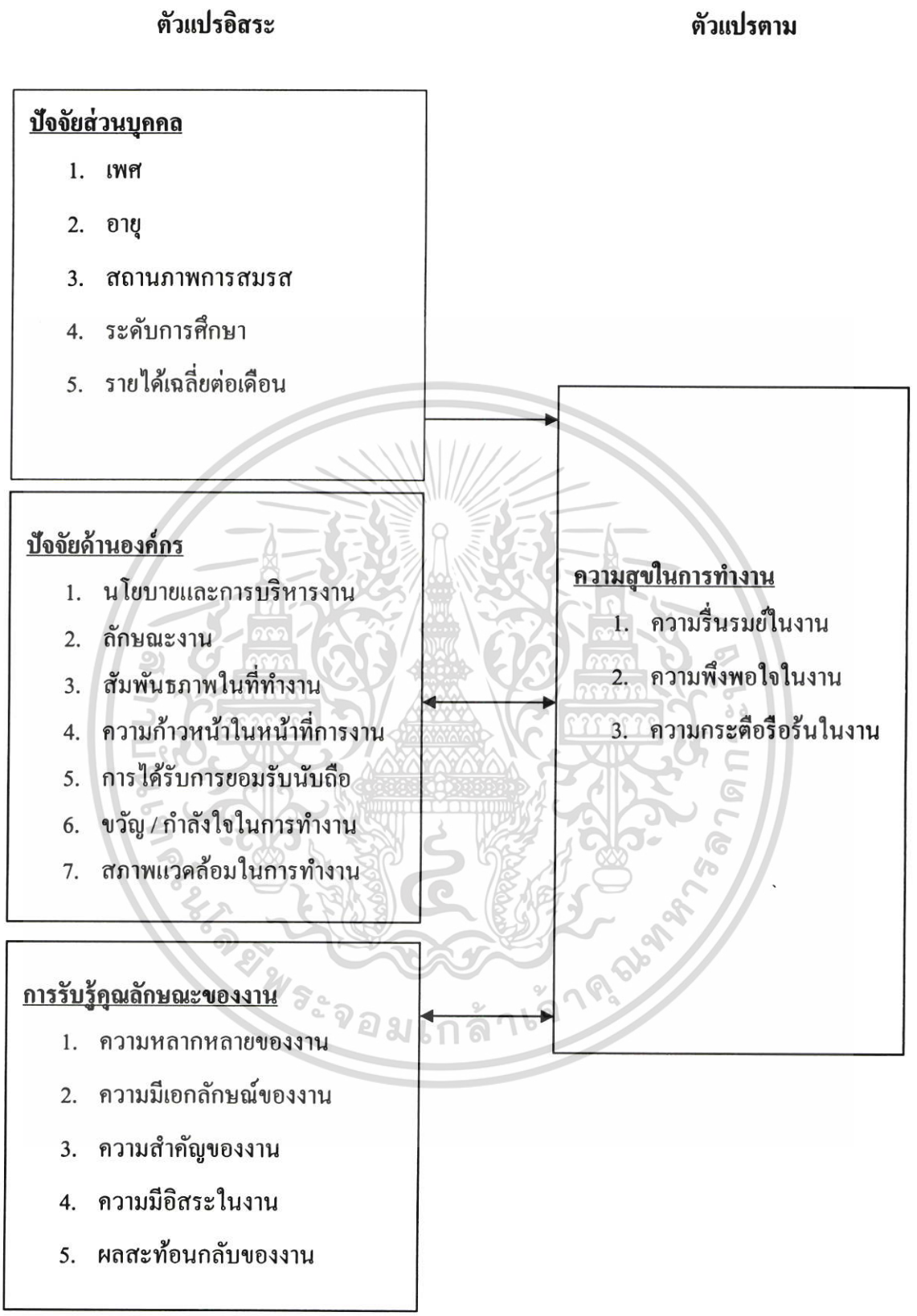
การศึกษาความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของงานวิจัยในครั้งนี้ จึงได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และการรับรู้คุณลักษณะของงานผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดของ ชุติกาญจน์ เปาทุย (2553) ได้กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานแต่ละบุคคลแตกต่างกัน และอีกหนึ่งปัจจัยคือปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะสามารถทำให้รู้ถึงความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลได้

ส่วนตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในงาน

ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดจากการอ่านทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดเป็นกรอบการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยซึ่งแสดงกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 200 คน (ฝ่ายบุคคล ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2558)

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. การรับรู้คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความกระตือรือร้นในงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายน 2559 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2560

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชา ในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหารลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์กร

1.2 ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงานมีส่วน ร่วมในการวางแผนการดำเนินงานตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบหรืองานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบการกระจายงานความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวน บุคลากรในกลุ่มงาน ๆ จนสำเร็จ

1.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ ความสัมพันธ์ / การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในด้านลักษณะมีความเป็นกันเองเคารพ นับถือซึ่งกันและกันการยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพันไม่มีความขัดแย้งมีความจริงใจต่อกัน

1.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ โอกาสในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หน้าที่ การงานที่สูงขึ้นได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานฝึกอบรมลาศึกษาต่อและการพัฒนา ทักษะรวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.5 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการ ได้รับความไว้วางใจความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใช้บริการการได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การ ยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบเช่นจากคำพูดการยกย่องชมเชยการแสดงความยินดีการให้ กำลังใจต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสิ่ง ตอบแทนที่ได้รับเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ แบ่งเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงินเช่นการเป็นที่ ยอมรับยกย่องชมเชยในกลุ่มผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาและสิ่งตอบ แทนที่เป็นเงินเช่นเงินรางวัลหรือการให้รางวัลในวาระพิเศษต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติในองค์กร

1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ สภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงาน ให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัดไฟฟ้าสว่างพอในการทำงานความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงานการดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงานบริเวณที่ทำงาน ปราศจากสิ่งรบกวน คุณภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้

2. การรับรู้คุณลักษณะของงาน หมายถึง การตีความของคุณลักษณะของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยการตีความนั้นอาจมีความแตกต่างจากพนักงานคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และแตกต่างกันตามสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยคุณสมบัติเฉพาะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ คือ

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รับรู้ว่างานนั้นมีความแตกต่าง และต้องใช้ทักษะการทำงานด้านต่างๆจึงจะทำงานได้สำเร็จ

2.2 ความมีเอกลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงาน ที่พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติครอบคลุมถึงชิ้นงานย่อยๆอย่างไร โดยสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลงานได้อย่างชัดเจน

2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ลักษณะของงาน ที่พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รับรู้ว่าผลของงานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร

2.4 ความมีอิสระในงาน หมายถึง ลักษณะของงาน ที่พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รับรู้ว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะใช้วิจารณญาณของตนเอง ตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนเลือกวิธีปฏิบัติงาน และพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.5 ผลสะท้อนกลับของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่สามารถแสดงให้พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รับรู้ผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ผลงานออกมามีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน รู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆ และรู้สึกสบายใจในการทำงาน

3.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงานแล้วเกิดความรู้สึกถูกใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ และเต็มใจในการทำงาน

3.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงานแล้วเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง

4. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.4 ประวัติบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) ตามแนวความคิดของ Robbins and Judge(2013)จะเป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันให้แก่บุคลากรในองค์กรอันเนื่องมาจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กรนั่นเอง ความต้องการ (Demands)ในที่นี้จะหมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบ ความกดดัน ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงความไม่แน่นอนที่บุคคลากรในองค์กรต้องเผชิญหรือประสบในสถานที่ทำงาน ได้แก่

ความต้องการด้านงาน (Task Demands) ความต้องการในงานเป็นโครงสร้างของงานส่วนบุคคล(ระดับของเสรีภาพหรือความเป็นอิสระ น่าสนใจและการมีส่วนร่วมในงาน การใช้เทคโนโลยีเงื่อนไขการทำงาน และรูปแบบของงาน)ในการทำงานหากพนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะลดความเครียดในงานได้เป็นอย่างมาก ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับสถานที่ทำงานที่มีมากเกินไป เช่น งานที่มีเสียงรบกวนมากเกินไป ห้องทำงานที่หนาแน่นแออัดมากเกินไป สถานที่ที่มีการหยุดชะงัก เสียงกริ่งโทรศัพท์ที่ดังตลอดเวลา ตำแหน่งการวางเครื่องจักรที่ไม่ปลอดภัยสำหรับพนักงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวลและก่อให้เกิดความเครียดในงานตามมา แต่สถานที่ที่นายจ้างมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาจะสามารถทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) จะเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์กร การได้รับบทบาทการทำงานหลายด้านในเวลาเดียวกันอาจเป็นเรื่องยากที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับองค์กร ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขัดแย้งในบทบาทของตน ไม่เข้าใจว่าตนต้องทำอย่างไรการได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไป การทำงานที่กำหนดช่วงเวลาสั้นๆในการทำ (ชั่วโมงในการทำงาน)รวมถึงความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ (ความไม่ชัดเจนระหว่างหน้าที่กับงานที่ต้องทำ)

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) จะเป็นความกดดันอันเนื่องมาจากตัวบุคคลอื่นในที่ทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการไม่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาอยู่ใหม่การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานอีกทั้งความยุติธรรมที่ได้รับจากหัวหน้างาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน อีกทั้งยังการแสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพและการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติอีกด้วย

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน

2.2.1 นิยามและความหมายของการรับรู้คุณลักษณะของงาน

Hackman and Oldham (1980,อุทัยวรรณ จันทรประภาพ, 2547) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ลักษณะงาน (Job Characteristics) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกันที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ ประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน

Nelson and Quick (1997, จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ,2547) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงานผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล

Schultz and Schultz (1998, จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ,2547) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะงานเป็นทฤษฎีของแรงจูงใจซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะงานเฉพาะที่นำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยา ถ้าพนักงานมีความต้องการเจริญเติบโตสูง จะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ

Greenberg and Baron (2000, อ้างถึงใน จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ,2547) กล่าวว่าคุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์การ เช่น ลดการลาออก

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะงานหมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงานและมีการตอบสนอง

ศลินา ทวีวัฒนะกิจบวร (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึงกลุ่มคุณสมบัติงานในมิติต่างๆ (Job Dimensions) เป็นการสร้างงานที่จะสร้างคุณลักษณะเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูงสุด เกิดความพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ การรับรู้คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบผลที่เกิดจากการกระทำ

เสนาะติเยาว (2543) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึงลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้นสามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานควรมีคุณสมบัติอย่างไรหรือความรู้อย่างไรจึง ทำงานนั้นได้

จุฑาวดีกลิ่นเฟือง (2543) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของงานว่าการที่บุคคลที่ ทำงานนั้นรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างไรงานที่ทำนั้นส่งผลต่อใคร

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผอดชอบอยู่โดยมีการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน และแตกต่างกันออกไป โดยรับรู้ว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญ มีคุณค่า อันจะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ลักษณะของงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลซึ่ง ทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจาก คุณภาพที่ดี (Hackman and Oldham, 1980)

Hackman and Oldham (1980) กล่าวถึงคุณลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ หรือในการทำ กิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณะของงาน (Task identity) หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆได้นับตั้งแต่เริ่มตนจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานโดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์การทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึงระดับความมากน้อยที่งานนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจ ได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงานบุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของ ความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน(Feedback) หมายถึงระดับความมากน้อยที่ งานนั้นแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

Schermerhon (2005) กล่าวถึงการออกแบบคุณลักษณะของงานเริ่มจากงานที่มี ความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้

1. การกำหนดคุณลักษณะของงานตามความเรียบง่าย(Job simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน ขอบเขต ของงานมีความเฉพาะเจาะจงและไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจ หรือวางแผนการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดคุณลักษณะของงานโดยการขยายงาน (Job enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานโดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆโดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้อง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆอย่างได้

3. การกำหนดคุณลักษณะของงานโดยการหมุนเวียน (Job rotation) เป็นการ ออกแบบคุณลักษณะของงานโดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งานโดยที่งานแต่ละหน้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้งานต่างๆได้โดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งานไป เรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4 การกำหนดคุณลักษณะของงานโดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน(Job enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องของ คุณลักษณะของงาน กับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้าเพาเวอร์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3.1 นิยามและความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน ธนชัย กะชามาศ ,2556) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองมีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ้งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้ที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ,2557) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Alexander Kjerulf (อ้างถึงใน อรรถพร คงเขียว ,2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดีๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นยืนยาว ความสุขไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในทันทีทันใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรรณิภา สืบสุข(2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

Brulde (อ้างอิงใน ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์,2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขและชีวิตที่ดี พบว่าความสุขจะมีคุณค่าและมีระดับที่สูงขึ้น หากตั้งอยู่บนการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกที่ควรและมีจริยธรรมความสุขจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่ดีขึ้นด้วยเจตนาที่กระทำลงไปอย่างน่าเป็นสุข ฉะนั้นความสุขจึงไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่ความสุขที่อยู่ในระดับสูงย่อมเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกที่ควรด้วย

2.3.1.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ดินฟ้าอากาศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานทั้งหลายทั้งปวง

2. ปัจจัยด้านคนที่สำคัญ คือ ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

3. ปัจจัยภายในของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและจิตใจคนทำงานเองเป็นสำคัญ

ความสุขเป็นความคิดของบุคคลและเป็นการประเมินความรู้สึกในชีวิตของบุคคล (Diener,2000) ซึ่งบุคคลที่มีความสุขจะมีลักษณะอยู่ 4 ประการคือ (1) มีความพึงพอใจในชีวิตของตน (2) บุคคลมีความพึงพอใจในด้านต่างๆที่ความสำคัญกับตน เช่นความพึงพอใจในงาน (3) การมีอารมณ์ในด้านบวก เช่น ความรู้สึกพอใจ สบายใจ สนุกสนาน และ (4) การมีอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น ความรู้สึกขุ่นมัว ไม่พอใจ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำและบุคคลที่มีความสุขจะสามารถพัฒนา และปรับตนเองให้มีความกระตือรือร้น สนใจในการทำกิจกรรมต่างๆได้ต่อไป โดยดีเนอร์ยังได้นำเสนอในงานวิจัยของเขาเพิ่มเติมอีกด้วยว่า ดัชนีความผาสุกมวลรวมของคนในประเทศย่อมมาจากการบริหารงานของเมือง จากรัฐ และผู้บริหารประเทศรวมไปถึงการบริหารจัดการของบริษัท องค์การต่างๆ ทั้งนี้ความผาสุขของแต่ละบุคคลอาจมาจากความเป็นสุขในรูปแบบต่างๆ เช่นความพึงพอใจในงาน ใบสุขภาพ และในชีวิต รวมไปถึงระดับของความเพลิดเพลิน ความหดหู่ และความโกรธอีกด้วย

วาร์ร (Warr. 1990) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายใน จิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลใน การทำงานประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน โดยเกิดความ รู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงานต่อมาวาร์ร (Warr 2007:. 726-729) เสนอแนวคิดในการทำงานอย่างมีความสุขว่า ความสุขมีความสำคัญมากสำหรับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิต ส่วนตัว ความสุขเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข การศึกษาเรื่องความสุขอาจทำได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ ไม่ว่าเราให้ความสำคัญในด้านใดก็ สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

3.1 ความสุขควรพิจารณาจากหลายด้านไม่ควรมองเพียงด้านเดียว การศึกษาใน แง่มุมที่หลากหลายเป็นสิ่งที่จำเป็นและดีกว่าที่จะใช้ดัชนีบ่งชี้ความสุขเพียงตัวเดียว ความรู้สึก ระดับของความรู้สึก และบริบทที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

3.2 สิ่งแวดล้อมสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โครงสร้างของสิ่งแวดล้อมที่ควรนำมาพิจารณาคือ ให้โอกาส ในการที่จะพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตน ความหลากหลายของงานบทบาทที่ ชัดเจนรายได้ที่แน่นอนความปลอดภัยทางกายภาพการมีคุณค่าในสังคมการได้รับการ สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพและการได้รับความยุติธรรม

3.3 ความสุขไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ในขณะที่ เป็นเรื่องเล็กน้อยของอีกคนหนึ่งลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนาบางครั้งก็กลายเป็นสิ่ง ที่ไม่พึงปรารถนา

3.4 ความสุขเกิดขึ้นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการคิด และตัดสินใจจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ได้มีการศึกษาเรื่องของความสุขแตกต่างกันออกไป คือ

3.4.1 เปรียบเทียบกับบุคคล การที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ด้อยกว่าทำให้ตัวเองรู้สึกดีขึ้น

3.4.2 เปรียบเทียบกับสถานการณ์ในสถานการณ์ที่ต่างกันมีผลกระทบต่อ ความสุขในระดับที่ต่างกัน เหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังมีผลกระทบต่อความสุขหรือความทุกข์ มากกว่าเหตุการณ์ที่คาดหวัง

3.4.3 เปรียบเทียบกับเวลา ความสุขขึ้นอยู่กับเวลาและจังหวะของการ เปลี่ยนแปลงกระบวนการในการนำไปสู่เป้าหมายอาจทำให้เกิดความสุขในขณะที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ทำให้เกิดความสุข

3.4.4 ความสามารถของแต่ละบุคคลแต่ละคนมีบทบาทและความสามารถที่แตกต่างกันบทบาทในการเป็นสมาชิกบทบาทเฉพาะด้านบทบาทที่น่าสนใจความสามารถที่ จะเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่ความคุ้นเคยมีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคล

3.5 ความคิดพฤติกรรมวัฒนธรรม พื้นฐานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เป็นอุปสรรคในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต้องมีความเข้าใจพื้นฐานแต่ละบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาความทุกข์เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงการ จัดการกับความทุกข์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญคนส่วนใหญ่พยายามฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการและรักษาความสุขนั้นไว้ ความเชื่อที่ว่าเมื่อคนทำงานมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพองค์กรจะ

Summer (อ้างอิงใน ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์,2554) กล่าวไว้ว่า การมีชีวิตที่มีความสุขหมายถึง การมีทัศนคติในการดำรงชีวิตในด้านบวก โดยแบ่งเป็นด้านการรับรู้ความรู้สึกของความสุข ซึ่งประเมินสภาพชีวิตของตนเองไปในทางที่ดี อีกทั้งยังสามารถรักษาสมดุล ของความรู้สึกอีกด้านหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ความปรารถนาในสิ่งที่ตนเองชื่นชอบกับมาตรฐานที่เป็นจริง และความคาดหวังได้

จงจิต เลิศวิบูลย์ (2546) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นได้ให้ผลกระทบทางบวกต่ออารมณ์ความรู้สึกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกเป็นสิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว(2551) ได้สรุปความหมายของความสุขการทำงาน ว่าเป็นผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงาน สัมพันธภาพของตนเองและผู้ร่วมงาน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำกระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ท้าทาย มีคุณค่า และน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Iopener (อ้างอิงใน รวมศิริ เมนะโพธิ,2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมานกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่นๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงานทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสนุกกับงานที่กระทำ มีความภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดีๆ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow ลำดับชั้นของความต้องการ ทฤษฎี) พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่าง ต่อเนื่องในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มนุษย์ สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้ เป็น 5 ระดับ ก็จะมีความปรารถนาใน ขั้นสูงขั้นไปตามลำดับ ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ เข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์กร และมีแรงจูงใจที่จะ พัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ มาสโลว์ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Maslow. 1970)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (ความต้องการทางสรีรวิทยา) เช่นความต้องการ อาหารน้ำดื่มที่พักอาศัยยารักษาโรคการพักผ่อนนอนหลับอุณหภูมิที่เหมาะสมความ ต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่นความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพงานที่มั่นคงบำเหน็จบำนาญประกันชีวิต เป็นต้น

3 ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (ความรัก / ความต้องการ belongingness) เช่น การมีครอบครัวเพื่อนคนรัก หรือชุมชน การเป็นสมาชิกกลุ่มสมาคมวิชาชีพเป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับคือขั้นพื้นฐานเช่นคนได้รับการยอมรับนับถือสถานภาพ การเป็นที่สนใจศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียงการมีอิทธิพลเป็นต้นนอกจากความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังกล่าวแล้วในระดับของความต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความ ต้องการในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในงานสมรรถนะความสำเร็จการเป็นแบบอย่าง และความเป็นอิสระ

5. ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (ตัวเอง Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการ ระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) (Two-Factor ทฤษฎี)

เฮอร์ซเบิร์ก มีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวความคิดลำดับขั้นความต้องการของ มนุษย์ของมาสโลว์โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคล ปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน คำตอบที่ได้ ค้นพบคือความต้องการความสุขจากการทำงานนั่นคือสิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงานเขา อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกันและไม่ เหมือนกันเป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน (ศิริวรรณเสรีรัตน์และคณะ. 2541) โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจ ในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจาก การทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในความต้องการ ภายในความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วย ความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 6 ด้านคือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานเช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตาม เป้าหมาย ความสามารถใน การแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจใน ผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาด ไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จของงานและผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการ ให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กรความภาคภูมิใจในอาชีพการได้รับการยอมรับจากองค์กรการได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือ การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำคือความน่าสนใจของงานความท้าทายความสามารถใน การทำงานความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา

1.5 โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว (เจริญเติบโตส่วนบุคคล) คือการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6 ความรับผิดชอบ (ความรับผิดชอบ) คือการที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ

2. ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็น เพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้านด้วยกันคือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กรเช่นนโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงานข้อบังคับวิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มี การแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรมมีการเขียนนโยบายที่ชัดเจนมีการแจ้งนโยบายให้ ทราบอย่างทั่วถึงเป็นต้น

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชาเช่นลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานการมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานความยุติธรรมในการมอบหมายงานเป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเช่นความสนิทสนมความจริงใจความ ร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเช่นความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นเช่นความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น เป็นต้น

2.6 ค่าตอบแทนเช่นผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 ความมั่นคงในการทำงานเช่นความมั่นคงขององค์กรภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรเป็นต้น

2.8 ชีวิตส่วนตัวเช่นสภาพความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบันความสะดวกในการ เดินทางมาทำงานเป็นต้น

2.9 สภาพการทำงานเช่นสภาพการทำงานในที่ทำงานแสงสว่างอุณหภูมิ การระบายอากาศบรรยากาศในการทำงานเป็นต้น

2.10 ตำแหน่งงานเช่น มีเกียรติและ ศักดิ์ศรีความสำคัญของงานต่อองค์กรเป็นต้น

2.4 ประวัติบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายปลั๊กไฟมายาวนานกว่า 25 ปี ถือเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำการทำตลาดปลั๊กไฟในประเทศไทยที่มีการลงทุน และทำตลาดมาอย่างต่อเนื่องยาวนานที่สุด โดยใช้ชื่อแบรนด์ ดาต้า (DATA) ภายใต้สโลแกน " คุณภาพดี ปลอดภัยสูง " ปัจจุบัน ปลั๊กไฟ ของดาต้า มีจำหน่ายตามร้านค้าตัวแทนจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า ห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อ และร้านโมเดิร์นเทรด ทั่วประเทศ สำหรับการแข่งขันในตลาดปลั๊กไฟ แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มสินค้าระดับบน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากยุโรป และอเมริกา ซึ่งจะมีคุณภาพดี ราคาสูง เหมาะสำหรับหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรธุรกิจที่ต้องการความเสถียรของไฟสูง กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มสินค้าระดับกลาง เหมาะสำหรับผู้ใช้ตามบ้าน และบริษัทเอกชนต่างๆ มีทั้งกลุ่มนำเข้า และผลิตในประเทศไทย และกลุ่มที่ 3 จะเป็นสินค้าระดับล่าง ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่มีแบรนด์ และนำเข้ามาจากประเทศจีน

ดาต้า เพาเวอร์ จัดอยู่ในกลุ่มผู้ผลิตในประเทศรายใหญ่ สำหรับกลุ่มลูกค้าระดับกลาง โดยมีโรงงานผลิตเป็นของตัวเอง ซึ่งภายในโรงงานจะมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก เนื่องด้วยลักษณะงาน ทั้งนี้ส่วนประกอบของสินค้าทุกชิ้นเป็นการใช้วัตถุดิบในประเทศ ยกเว้น ทองเหลืองแท้ 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ได้ คุณภาพดี และความปลอดภัยสูงสุด ที่ต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศ บริษัทได้ทำการพัฒนาปรับปรุง และออกสินค้าใหม่ๆมาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกับพฤติกรรมของผู้บริโภค และไลฟ์ สไตล์ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในช่วง 5-6 ปีที่ผ่านมา ที่เห็นได้ชัดมาก การมาถึงของ คอมพิวเตอร์ เครื่องเสียงคุณภาพดี โทรทัศน์ราคาถูกลง แก็ดเจ็ตต่างๆ โทรศัพท์มือถือ ล้วนทำให้ตลาดปลั๊กไฟเติบโตอย่างต่อเนื่อง ลูกค้าเริ่มมีความต้องการปลั๊กไฟที่ตอบสนองต่ออุปกรณ์ต่างๆเหล่านี้ ซึ่งบริษัทถือเป็นเจ้าแรกในกลุ่มผู้ผลิตในประเทศ ที่ใส่ช่อง ยูเอสบี ไว้ในปลั๊กไฟ รวมถึงการออกแบบปลั๊กไฟ ที่สามารถใช้ได้กับอุปกรณ์แทบทุกชนิดจากทั่วโลกไว้ในอันเดียว หรือ สินค้าตามแฟชั่น เช่น ปลั๊กไฟ สำหรับแม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลั๊กไฟ โดเรม่อน ปลั๊กไฟ สังฆทาน ปลั๊กไฟหลากสีสัน หรือแม้แต่ปลั๊กไฟที่เหมาะกับการใช้งานเฉพาะอย่าง เช่น ปลั๊กไฟ สำหรับคอมพิวเตอร์ ปลั๊กไฟสำหรับเครื่องเสียง เป็นต้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พยาบาลประจำการที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีการับรู้คุณค่าในตนเองต่ำ โดยเรื่องความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

กรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรสถาบันการศึกษาที่สังกัด วุฒิการศึกษา ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นภัชชล รอดเที่ยง (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/กำลังใจใน การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถ รวมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

รัชนี หาญสมสกุล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรื่อง ความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์ (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่าพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านหลากหลายของทักษะ ความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 005 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

ลักขณา ศิรถิรกุล (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำางานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำางานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกัน อาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำางานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ลักษณะงานโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และการรับรู้คุณลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน การรับรู้ลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถนำนายความสุขในการทำงานได้ โดยเรื่อง ความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

สิรินทร แซ่ฉั่ว(2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการท างานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความ อิสระ และมี เอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อน ติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุข ในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

สุกัญญา อินต๊ะโดด (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า พนักงานสิ่งทอที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรื่องความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทางหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยารัฐของรัฐ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรื่อง ความสุขในการทำงานของผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Diener มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานของบริษัท บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 200 คน (ฝ่ายบุคคล ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2542) คือ

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 200 คน (ฝ่ายบุคคล ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2558)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากรโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการคำนวณตามสูตร Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{200}{(1+(200\times0.05^2))}$$

$$n = 133.33 \approx 134 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่ากลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 134 คน และจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิกำหนดสัดส่วน (Stratified random sampling) เพื่อหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากพนักงานแต่ละแผนกของบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด แสดงในตารางที่3.1

ตารางที่ 3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิกำหนดสัดส่วนจากพนักงานแผนกต่างๆ

แผนก	จำนวนพนักงาน	จำนวนตัวอย่าง
โรงฉีด	31	21
ไลน์ผลิตA	61	41
ไลน์ผลิตB	35	23
ไลน์ผลิตC	10	7
ไลน์ผลิตชำนาญการพิเศษ	15	10
WAX PACKING	18	12
คลังสินค้า	5	3
เด็กรถ	9	6
ขนส่ง	7	5
ออฟฟิศ	9	6
รวม	200	134

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะถูกนำส่งไปให้ประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการติดตามการติดต่อกลับของแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถามซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัยของ นฤมล แสวงผล เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี" จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 4 ตอน คือ

ตอนที่1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานปฏิบัติ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ / กำลังใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะของงานของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัดได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัดได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในงาน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

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

ตอนที่5 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	คุณอภิสฤษฎิ์ นิรุชทรัพย์รดา	กรรมการผู้จัดการ	บริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด
2	ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร	ผู้ช่วยคณบดี คณะการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3	ผศ.ดร.โอปอล์ สุวรรณเมฆ	อาจารย์ประจำ คณะการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้ เรียกว่า "สัมประสิทธิ์แอลฟ่า" (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.971

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นตอนสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

2. นำแบบสอบถาม ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปให้กลุ่มตัวอย่างในพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 รายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเอง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร สัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ว่าขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญโดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย (เติมศักดิ์ สุขวิบูลย์. 2552)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ .*2554*)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 - 0.999 หมายถึง ระดับของปัจจัยด้านองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับของปัจจัยด้านองค์กรแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย (เติมศักดิ์ สุขวิบูลย์. 2552)

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

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ .2554)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับของการรับรู้ลักษณะของงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับของการรับรู้ลักษณะของงานแตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามส่วนที่ *4* เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย (เติมศักดิ์ สุขวิบูลย์. 2552)

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

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ .2554)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับของความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับของความสุขในการทำงานแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 5 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open Ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	
สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	
สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation Coefficient

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \qquad (3.3)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) เป็นการวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูลที่นิยมใช้มากที่สุด เหมาะกับข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบสมมาตร (Normal Symmetric) หาได้จากผลรวมของข้อมูลทั้งหมด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2541) ใช้สำหรับแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป โดยใช้สูตร

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ x หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

$\overline{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544)

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

เมื่อ S.D หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

x หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

n หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540) ใช้สูตรดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2\left(\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right)}}$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1-1)s_1^2+(n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}$

กรณีที่ความแปรรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมี $df.,v = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1-1}+\frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2-1}}$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$ เมื่อ $S_1 > S_2$, df – $(n_1\text{-}1),(n_2\text{-}1)$

หรือ

$F = \frac{s_2^2}{s_1^2}$ เมื่อ $S_2 > S_1$, df – $(n_2\text{-}1),(n_1\text{-}1)$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df = $(n_1\text{-}1),(n_2\text{-}1)$ หรือ df = $(n_2\text{-}1),(n_1\text{-}1)$ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั้นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า *F* จากตารางที่ df = $(n_1\text{-}1),(n_2\text{-}1)$ หรือ df = $(n_2\text{-}1),(n_1\text{-}1)$ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั้นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

2. การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน *(*Independent Sample*)* คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One Way ANOVA ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One Way ANOVA มีดังต่อไปนี้

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{x}_1$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า *t* จากตารางที่ df = $n_1 + n_2\text{-}2$ หรือ v แล้วแต่กรณี ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า t

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้นจำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

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

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

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานทางสถิติ
2. สมมติฐานทางสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One Way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$, *เมื่อ* $i \neq j$

; i , j = 1,2,….,k

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2549)

$$F = \frac{MS_p}{MS_w}$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ต่าง ๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	k-1	$SS_b = \sum_{j=1}^{k} \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	n-k	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Total	n-1	$SS_T = \sum_{j=1}^{k} \sum_{i=1}^{n_1} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k หมายถึง จำนวนประชากร

n หมายถึง ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j หมายถึง ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ j

T_j หมายถึง ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

X_n หมายถึง คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้า F ที่กำหนดได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df = (k-1),(n-k) หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df = (k-1),(n-k) หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{a}{2},n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ $t_{\frac{a}{2},n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ df = n-k ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. คำนวณหาค่า $\left|\overline{X_i}-\overline{X_j}\right|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้าค่า $\left|\overline{X_i}-\overline{X_j}\right|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

4. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบนี้คำนวณได้จากคะแนนตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป สัญลักษณ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากผลคูณของคะแนนเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation - Coefficient) แทนด้วย r_{xy} เมื่อ x และ y เป็นคะแนนในข้อมูลแต่ละชุด โดยใช้สูตร

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy-\sum x\sum y}{\sqrt{[n\sum x^2-(\sum x)^2][n\sum y^2-(\sum y)^2]}}$$

r_{xy} เป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ *1 (X)*

$\sum Y$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ *2 (Y)*

$\sum XY$ เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ *1* และ *2*

$\sum X^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ *1*

$\sum Y^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ *2*

n เป็น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1. การทดสอบนัยสำคัญ

2. สมมติฐานของการทดสอบ

H_0: $\rho = 0$ (ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

H_1: $\rho \neq 0$ (ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน)

3. สถิติทดสอบ เป็นการทดสอบแบบสองทาง

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad , \quad df = n - 2$$

4. การตัดสินใจ

จะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า $t_{a,n-2}$ ที่เปิดจากตาราง หรือ t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า $-t_{a,n-2}$

หรือ นำค่า r_{xy} ที่ได้ไปเทียบกับค่าวิกฤต r_{xy} จากตารางสำเร็จรูปโดยใช้ $df = n - 2$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า r_{xy} มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ค่าวิกฤต r_{xy} จะปฏิเสธ H_0

5. เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ . 2551)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัดจำนวน 134 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 5 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยด้านองค์กร และการรับรู้คุณลักษณะของงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	72	53.731
หญิง	62	46.269
รวม	134	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	6	4.478
มากกว่า 20 - 30 ปี	66	49.254
มากกว่า 30 - 40 ปี	52	38.806
มากกว่า 40 - 50 ปี	10	7.463
รวม	134	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	59	44.030
สมรส/อยู่ด้วยกัน	72	53.731
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	2.239
รวม	134	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	41	30.597
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	46	34.328
อนุปริญญา/ปวส.	2	1.493
ปริญญาตรี	31	23.134
ปริญญาตรีขึ้นไป	14	10.448
รวม	134	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน10,000 บาท	53	39.552
มากกว่า 10,000 - 20,000 บาท	56	41.791
มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท	15	11.194
มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท	10	7.463

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.731 และเป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 46.269

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 - 30ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 49.254 รองลงมาคือกลุ่มอายุมากกว่า 30 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.806 มากกว่า 40 - 50 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.463 และกลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ *20* ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.478 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่สมรส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 53.731 รองลงมาคือกลุ่มโสด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.030 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.239 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.328 รองลงมาคือ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.597 กลุ่มปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.134 กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.448 และกลุ่มอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.493 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.791 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.552 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 - 30,000 บาทจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.194 และมีรายได้มากกว่า 30,000 - 40,000 บาทจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.463 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน

4.2.1 ปัจจัยด้านองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ผลได้ตามตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.9

4.2.1.1 ปัจจัยด้านองค์กร โดยรวม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.600	0.698	สูง	4
2	ด้านคุณลักษณะงาน	3.993	0.538	สูง	2
3	ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	4.035	0.538	สูง	1
4	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.612	0.658	สูง	3
5	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.504	0.667	สูง	6
6	ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน	3.196	0.815	ปานกลาง	7
7	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.549	0.754	สูง	5
โดยรวม		3.635	0.507	สูง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.635 และพนักงานแต่ละคนมีระดับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.507 และเมื่อพิจารณาระดับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม เป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.035 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.538

ลำดับที่ 2 ด้านคุณลักษณะงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.993 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.538

ลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.612 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 4 ด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698

ลำดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.549 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 7 ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

4.2.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ จากองค์กรอย่างชัดเจน	3.754	0.780	สูง	1
2	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร	3.276	1.007	ปานกลาง	5
3	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข์สุขของท่าน	3.724	0.896	สูง	2
4	โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัว	3.560	0.954	สูง	4
5	ภาระงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม	3.687	0.799	สูง	3
	โดยรวม	3.600	0.698	สูง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และมีระดับของปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ จากองค์กรอย่างชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.754 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข์สุขของท่านพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.724 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 3 ภาระงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.687 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 โครงสร้างโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัว พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

ลำดับที่ 5 ท่านท่านมีโอกาสร่วมแสดงความเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานในองค์กรพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.276 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007

4.2.1.3 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	3.769	0.884	สูง	4
2	ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน ที่มีต่องานที่ทำเป็นอย่างดี	4.172	0.632	สูง	1
3	ท่านปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจ	4.000	0.672	สูง	3
4	งานที่ท่านปฏิบัติต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	4.030	0.704	สูง	2
โดยรวม		3.993	0.538	สูง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.993 และมีระดับของปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.538 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน ที่มีต่องานที่ทำเป็นอย่างดีพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.172 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.632

ลำดับที่ 2 ท่านงานที่ท่านปฏิบัติต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลาพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.030 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

ลำดับที่ 3 ท่านปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672

ลำดับที่ 4 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.769 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

4.2.1.4 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	หัวหน้างานเป็นกันเองกับท่าน	4.075	0.828	สูง	1
2	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.948	0.779	สูง	4
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	4.045	0.774	สูง	3
4	ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.075	0.633	สูง	1
โดยรวม		4.035	0.595	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.035 และมีระดับของปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.595 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานเป็นกันเองกับท่านพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.075 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828 และท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.075 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.633

ลำดับที่ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.045 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.948 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.779

4.2.1.5 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง / โยกย้าย / ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์กร	3.187	1.151	ปานกลาง	4
2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	3.366	1.101	ปานกลาง	3
3	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	4.030	0.660	สูง	1
4	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในงานมากขึ้น	3.866	0.811	สูง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
โดยรวม		3.612	0.658	สูง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.612 และมีระดับของปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.030 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.660

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในงานมากขึ้นพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.866 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.366 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.101

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง / โยกย้าย / ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์กรพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.187 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.151

4.2.1.6 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ	3.328	1.010	ปานกลาง	5
2	ท่านได้รับความไว้วางใจ และความคาดหวังจากองค์กร	3.448	0.889	ปานกลาง	4
3	ท่านได้รับผิดชอบงานสำคัญอยู่เสมอ	3.590	0.851	สูง	2
4	ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลงานการทำงานของท่าน	3.522	0.873	สูง	3
5	ท่านรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	3.634	0.828	สูง	1
โดยรวม		3.504	0.667	สูง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และมีระดับของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.667 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.634 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับผิดชอบงานสำคัญอยู่เสมอพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.590 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 3 ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลงานการทำงานของท่านพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับความไว้วางใจ และความคาดหวังจากองค์กรพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.448 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.328 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.010

4.2.1.7 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.328	0.802	ปานกลาง	1
2	ท่านได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงาน สำเร็จเกินเป้าหมายของหน่วยงาน	3.299	0.893	ปานกลาง	3
3	องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ / สังสรรค์ เมื่อการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	2.828	1.248	ปานกลาง	4
4	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3.328	0.964	ปานกลาง	1
โดยรวม		3.196	0.815	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 และมีระดับของปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.328 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.328 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.964

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงาน สำเร็จเกินเป้าหมายของหน่วยงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.299 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 4 องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ / สังสรรค์ เมื่อการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอยู่เสมอพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.828 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.248

4.2.1.8 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร	3.649	0.936	สูง	3
2	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยดี	3.724	0.904	สูง	2
3	ภายในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	3.784	0.953	สูง	1
4	องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ เช่น สนามหญ้า ห้องอาหาร	3.037	1.210	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.549	0.754	สูง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.549 และมีระดับของปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ภายในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.784 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.953

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยดีพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.724 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อจำนวนบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.649 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.936

ลำดับที่ 4 องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ เช่น สนามหญ้า ห้องอาหารพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.037 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.210

4.2.2 การรับรู้คุณลักษณะของงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงานและด้านผลสะท้อนกลับของงาน สามารถวิเคราะห์ผลได้ตามตารางที่ 4.10 ถึงตารางที่ 4.15

4.2.2.1 ระดับของการรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวม ของพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม สำรวจจากพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัดจำนวน 134 คน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ข้อที่	การรับรู้คุณลักษณะของงาน	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ด้านความหลากหลายของงาน	3.873	0.558	สูง	1
2	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.750	0.672	สูง	2
3	ด้านความสำคัญของงาน	3.489	0.645	ปานกลาง	5
4	ด้านความมีอิสระในงาน	3.591	0.590	สูง	4
5	ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	3.687	0.673	สูง	3
โดยรวม		3.678	0.529	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานบริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัดมีการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.678 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.529 และเมื่อพิจารณาระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความหลากหลายของงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.873 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558

ลำดับที่ 2 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.750 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672

ลำดับที่ 3 ด้านผลสะท้อนกลับของงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.687 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 4 ด้านความมีอิสระในงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.591 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590

ลำดับที่ 5 ด้านความสำคัญของงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.489 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

4.2.2.2 การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของงานจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของงาน	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านมีโอกาสได้ใช้ทักษะหลายอย่างในการทำงาน	3.925	0.732	สูง	2
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.731	0.758	สูง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของงาน	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
3	ท่านได้ใช้ประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน	3.940	0.669	สูง	1
4	ท่านใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน	3.896	0.652	สูง	3
โดยรวม		3.873	0.558	สูง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.873 และมีระดับของการรับรู้คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้ใช้ประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.940 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสได้ใช้ทักษะหลายอย่างในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.925 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 3 ท่านใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.896 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่านพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.731 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758

4.2.2.3 การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน	3.761	0.796	สูง	2
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนงานอื่นๆ	3.642	0.976	สูง	4
3	ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่รับผิดชอบอยู่ มีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไร	3.851	0.780	สูง	1
4	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา	3.746	0.873	สูง	3
โดยรวม		3.750	0.672	สูง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.750 และมีระดับของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่รับผิดชอบอยู่ มีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไรพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.851 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.761 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลาพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.746 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนงานอื่นๆพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.642 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.976

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2.4 การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	งานที่ท่านรับผิดชอบผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้	3.261	1.069	ปานกลาง	4
2	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรง	3.276	0.904	ปานกลาง	3
3	ท่านมีความจำเป็นต้องเฝ้าระวังตรวจสอบขั้นตอนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.799	0.773	สูง	1
4	งานที่ท่านรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคน เช่น ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย	3.619	0.821	สูง	2
	โดยรวม	3.489	0.645	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.489 และมีระดับของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความจำเป็นต้องเฝ้าระวังตรวจสอบขั้นตอนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.799 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคน เช่น ความปลอดภัย ความสะดวกสบายพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.619 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.276 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านรับผิดชอบผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.261 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.069

4.2.2.5 การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านมีอิสระในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านมีอิสระในการคิดกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.440	0.710	ปานกลาง	4
2	ท่านมีอิสระในการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง	3.612	0.794	สูง	2
3	ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.612	0.784	สูง	2
4	ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถที่มี ไปปรับปรุงงานได้อย่างเหมาะสม	3.701	0.814	สูง	1
โดยรวม		3.591	0.590	สูง	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.591 และมีระดับของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถที่มี ไปปรับปรุงงานได้อย่างเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.701 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 2 ท่านมีอิสระในการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.612 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.794 และท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเองพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.612 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 4 ท่านมีอิสระในการคิดกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.440 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.710

4.2.2.6 การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.522	0.924	สูง	3
2	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.433	0.961	ปานกลาง	4
3	ท่านรับรู้ถึงคุณภาพของงานที่ตนเองปฏิบัติ	3.858	0.747	สูง	2
4	ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.933	0.797	สูง	1
โดยรวม		3.687	0.673	สูง	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.687 และมีระดับของการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.933 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านรับรู้ถึงคุณภาพของงานที่ตนเองปฏิบัติพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.858 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.433 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.961

4.2.3 ความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน สามารถวิเคราะห์ผลได้ตามตารางที่ 4.16 ถึงตารางที่ 4.19

4.2.3.1 ระดับของความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานสำรวจจากพนักงานบริษัทดาต้า เพาเวอร์ จำกัดจำนวน 134 คน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	n = 134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.881	0.885	สูง	3
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	4.151	0.542	สูง	1
3	ด้านความกระตือรือร้นในงาน	3.996	0.615	สูง	2
โดยรวม		4.009	0.630	สูง	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.009 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630 และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานโดยรวมเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความพึงพอใจในงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.151 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.542

ลำดับที่ 2 ด้านความกระตือรือร้นในงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.996 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.615

ลำดับที่ 3 ด้านความรื่นรมย์ในงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.881 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

4.2.3.2 ความสุขในการทำงานใน ด้านความรื่นรมย์ในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน ในด้านความรื่นรมย์ในงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน	3.858	0.990	สูง	3
2	ท่านรู้สึกสนุกกับงาน	3.828	1.008	สูง	4
3	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน	3.933	0.806	สูง	1
4	ท่านมีความเพลิดเพลินในขณะปฏิบัติงาน	3.903	0.972	สูง	2
โดยรวม		3.881	0.885	สูง	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่าความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.881 และมีระดับของความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.933 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านมีความเพลิดเพลินในขณะปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.903 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.972

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.858 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกสนุกกับงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.828 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.008

4.2.3.3 ความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านพึงพอใจกับบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง	4.097	0.624	สูง	3
2	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า	4.239	0.651	สูง	1
3	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.239	0.603	สูง	1
4	ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ	4.030	0.765	สูง	4
โดยรวม		4.151	0.542	สูง	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่าความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.151 และมีระดับของความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.542 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่าพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.239 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 0.651 และท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.239 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.603

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจกับบทบาทความรับผิดชอบของตนเองพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.097 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.624

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.030 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

4.2.3.4 ความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในงาน	n =134		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D		
1	ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	4.052	0.686	สูง	2
2	ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน	3.955	0.724	สูง	3
3	ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ	3.903	0.812	สูง	4
4	ท่านรู้สึกว่าอยากทำงาน/รักที่จะทำงาน	4.075	0.711	สูง	1
โดยรวม		3.996	0.615	สูง	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่าความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.996 และมีระดับของความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.615 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าอยากทำงาน/รักที่จะทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.075 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.052 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.686

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.955 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.903 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

4.3 ความแตกต่างในความสุขในการทำงาน ของพนักงานใน บริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

ความสุขในการทำงาน	เพศ ($\overline{X}$)		p-value
	หญิง (n = 62)	ชาย (n = 72)	
โดยรวม	3.813	4.178	0.000*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยเพศ โดยวิธี t-test พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	อายุ ($\overline{X}$)				p-value
	$\leq$ 20 ปี (n = 6)	> 20-30 ปี (n = 66)	> 30-40 ปี (n = 52)	> 40-50 ปี (n = 10	
โดยรวม	3.861	3.933	4.151	3.867	0.220

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.220 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพสมรส ($\overline{X}$)			p-value
	โสด (n = 59)	สมรส (n = 72)	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ (n = 3)	
โดยรวม	4.041	3.999	3.639	0.551

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVAพบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.551 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา ($\overline{X}$)					p-value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (n = 41)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n = 46)	อนุปริญญา/ปวส. (n = 2)	ปริญญาตรี (n = 31)	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 14)	
โดยรวม	3.616	4.197	4.167	4.167	4.173	0.000*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVAพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สำหรับพนักงานในบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ระดับการศึกษา				
			มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
			3.616	4.197	4.167	4.167	4.173
โดยรวม	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.616	-	-0.582*	-0.551	-0.551*	0.557
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.197		-	0.031	0.031	0.025
	อนุปริญญา/ปวส.	4.167			-	0.000	-0.006
	ปริญญาตรี	4.167				-	-0.006
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.173					-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2. พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน($\overline{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 10,000 บาท (n = 53)	>10,000-20,000 บาท (n = 56)	>20,000-30,000บาท (n = 15)	>30,000-40,000บาท (n = 10)	
โดยรวม	3.774	4.150	4.361	3.942	0.001*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สำหรับพนักงานในบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\overline{X}$	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
			ไม่เกิน 10,000บาท (n = 53)	>10,000-20,000บาท (n = 56)	>20,000-30,000บาท (n = 15)	>30,000-40,000 บาท (n = 10)
			3.774	4.150	4.361	3.942
โดยรวม	ไม่เกิน 10,000บาท	3.774	-	-0.377*	-0.588*	-0.168
	>10,000-20,000บาท	4.150		-	-0.211	0.209
	>20,000-30,000บาท	4.361			-	0.419
	>30,000-40,000บาท	3.942				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ปัจจัยด้านองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.571	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านคุณลักษณะงาน	0.434	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.175	0.043*	ต่ำมาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.425	0.000*	ปานกลาง
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.430	0.000*	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
6. ด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน	0.491	0.000*	ปานกลาง
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.625	0.000*	สูง
โดยรวม	0.617	0.000*	สูง

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัดได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.617โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.571 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านคุณลักษณะงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.434 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรด้านคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.175 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำมาก กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.425 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.430 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.175 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.491 ซึ่งน้อยกว่า 0.000 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรด้านขวัญ / กำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.625 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_0 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

H_1 : การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สถิติที่ใช้ : Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความหลากหลายของงาน	0.258	0.003*	ต่ำ
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.474	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความสำคัญของงาน	0.117	0.177	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ด้านความมีอิสระในงาน	0.277	0.001*	ต่ำ
5. ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	0.514	0.000*	ปานกลาง
โดยรวม	0.396	0.000	ต่ำ

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.396 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.258 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.117 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.277 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.514 โดยค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะของงานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.731 และเป็นเพศหญิงจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 46.269

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 - 30ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 49.254 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.806 มากกว่า 40 - 50 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.463 และกลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.478 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่สมรส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 53.731 รองลงมาคือกลุ่มโสด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.030 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.239 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายปวช/. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.328 รองลงมาคือ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.597 กลุ่มปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.134 กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.448 และกลุ่มอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.493 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำนวน 134 ราย พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.791 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.552 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 - 30,000 บาทจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.194 และมีรายได้มากกว่า 30,000 - 40,000 บาทจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.463 ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กร ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยด้านองค์กร ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.635 และพนักงานแต่ละคนมีระดับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.507 และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านองค์กร ในด้านต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.035, 3.993, 3.612, 3.600, 3.549 และ3.504 ตามลำดับ ปัจจัยด้านองค์กรด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน / อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.196

5.1.3 สรุปผลวิเคราะห์ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.678และพนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.529 และเมื่อพิจารณาระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ในด้านต่างๆ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.873 , 3.750 , 3.687 และ 3.591 ตามลำดับ การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.489

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 สรุปผลวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.009และพนักงานแต่ละคนมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ พบว่าความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.151, 3.996 และ 3.881

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.617

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.571

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.434

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำมาก กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.175

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.425

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.430

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ กำลังใจในการทำงาน /ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านขวัญ /กำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.175

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.625

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.288

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.258

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ไม่สัมพันธ์ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.277

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.514

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ศิรถิรกุล (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกัน อาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าในองค์กรมักมีบุคลากรที่มีความหลายหลายทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ที่ต่างกันออกไปย่อมมีความต้องการหรือแสวงหาความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

5.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กรของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด พิจารณาปัจจัยด้านองค์กรในด้านต่างๆพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรในด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านองค์กรในด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์กรในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านองค์กรในด้านการได้รับการยอมรับนับ และปัจจัยด้านองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มากกว่าปัจจัยด้านองค์กรในด้านขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว(2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความ อิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุข ในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ซึ่งผลการศึกษาจึงทำให้ทราบปัจจัยด้านองค์กรมีบางตัวแปรเกี่ยวโยงและส่งผลต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เนื่องจาก การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สามารถแสดงความคิดเห็น ทัศนคติต่างๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ด้านคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่าบุคลากรที่มีการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน

3. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง(2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่าบุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน จะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเป็นทีมได้ดี ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เนื่องจาก การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานอันเกิดจากการได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง โยกย้าย ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์กรที่ดีกว่า ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อยคำยาง(2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่าบุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้บุคคลกรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

6. ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เนื่องจาก การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ หรือการได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง(2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่าบุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

5.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

จากการศึกษาพบว่า รับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจยา อังกูรสุทธิพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่าพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านหลากหลายของทักษะ ความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นผลการศึกษาจึงทำให้เข้าใจบทบาทการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติมีความสอดคล้องกับการความสุขในการหรือไม่อย่างไรโดยอาศัยความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พนักงานมักได้รับมอบหมายงานที่ตนเองปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและเข้าใจการทำงานได้เป็นอย่างดีทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจยา อังกูรสุทธิพันธ์(2556) ที่พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานธนาคารธนชาตฯมีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

2. ด้านความสำคัญของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เนื่องจาก การที่ได้รับงานที่มีความสำคัญนั้น เป็นงานที่ให้ได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายมาก รับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญ

3. ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด เนื่องจาก ความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความพยายาม การริเริ่ม และการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตัวของพนักงานก็จะยิ่งทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจยา อังกูรสุทธิพันธ์(2556)ที่พบว่าเมื่อพนักงานธนาคารธนชาตฯ มีการรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงานจะทำให้มีความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ผู้ศึกษาใคร่ขอนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์กรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านองค์กรด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้วยังได้รับความสุขในการทำงานจาก สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non - financial Incentive) จึงทำให้ได้รับแรงกระตุ้นและเสริมพลังใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานและเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านคุณลักษณะ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน รวมทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อทางด้านจิตใจของพนักงาน จึงนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การได้รับยกย่องชมเชย รู้สึกมีความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความชำนาญ มีความชอบและสามารถทำได้ดี เป็นต้น เมื่อองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2. จากผลการศึกษา โดยภาพรวมพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในงาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของระบบการพัฒนาสายอาชีพ (Career Path Development) ขึ้นมาเพื่อรองรับและมีระบบการประเมินศักยภาพที่เหมาะสม โดยมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในสายอาชีพที่เหมาะสมด้วย นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถให้แก่พนักงาน (Competency Map) ทุกองค์กรล้วนต้องการให้พนักงานของตนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่องค์กรจะได้พนักงานอย่างที่คาดหวังไว้ องค์กรควรมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้แก่พนักงาน การให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน การให้อำนาจในการปฏิบัติงานและตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และการให้มีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมทั้งเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ก็ควรให้โอกาสพนักงานในการที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมหรือจากการศึกษาต่อมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อสิทธิ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในการทำงาน โดยไม่แบ่งแยกเพศชายหรือเพศหญิงเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนเกิดการยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล รวมถึงสร้างนิสัยในการรู้จักให้เกียรติและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จะช่วยให้บรรยากาศ และสภาพการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถทำงานร่วมกันได้ต่อไป รวมทั้งบริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่มีอายุงานมาก และอยู่กับองค์กรมาอย่างยาวนาน โดยพิจารณา หรือกำหนดนโยบายให้มีการแต่งตั้งพนักงานเหล่านั้น เป็นบุคคลต้นแบบในการสอนงาน ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้แก่พนักงานใหม่ หรือมอบหมายหน้าที่ให้เป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานแต่ละระดับอายุต่อไปรวมทั้งผู้บริหารควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนยกย่อง เชิดชูบุคคลอื่นที่ความสามารถในการทำงาน สร้างค่านิยมให้รู้จักการยอมรับในความสามารถ/ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนมีความยินดีต่อความสำเร็จและเห็นอกเห็นใจในความล้มเหลวของผู้อื่น รวมถึงกำหนดนโยบายในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การรับรู้คุณค่าในตนเอง การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบริษัทที่มีการประกอบธุรกิจใกล้เคียงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรรณิกา ตามูลวง.2553. “ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร” การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ.2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง.2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” งานวิจัยสำนักหอสมุดกลาง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุติกาญจน์ เปาทุย. 2553. “ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช” การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ.2552. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนชัย กะชามาศ. 2556 “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธัชมน วรรณพิณ. 2553. “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. 2554. “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล แสวงผล.2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ.2552. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิสารัตน์ ไวยเจริญ. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)” คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล.2552. “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปพิชญา วะนะสุข. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประไพพร สิงหเดช. 2539. “การศึกษาคุณลักษณะที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณิภา สืบสุข.2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มนฤดี บุญอำนวย. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกรณี: บริษัท พระราม3 ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบรูพา.

รัชนีพร บำเรอหน่อทหาร. 2556. “การศึกษาความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา : คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันวิเศษ จั่นวัฒนะ. 2557. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง” วารสารศรีวนาลัยวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิรินทร แซ่ฉั่ว.2553. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เสกสรร อรกุล. 2554. “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

หญิง ตันอุดม. 2556. “ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เหมือนฝัน นาครทรรพ. 2556. “สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Chawsithiwong, B. 2007. “Happy Workplace. Journal of Social Development.” 9(2): 61–93.

Cynthia D. Fisher. 2010. “Happiness at work .” Bond University.

Kemakorn Chaiprasit and Orapin Santidhiraku.2011. “Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand” faculty of business administration, chiangmai university.

Maenapothi, R. 2007. “Happiness in the Workplace Indicator.” Master's Thesis. Human Resource Development. National Institute of Development Administration.

Ouyprasert, N. 2009. “Happiness at work of employee at First Drug Company Limited”, Chiang Mai Province.

Poopanit, A. 2008. “Happiness at work index of personnel of the Office of the Rector Thammasat University.” Master's Thesis. Faculty of Social Administration ,Thammasat University.

Porntipa Somboonlertsiri and Jiraporn Rahothan.2013. “Happy workplace model and quality of work life effect to organization effectiveness of irpc public company limited” Journal of Behavioral Science for Development ,Sripatum University.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัย ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาว สุภาภรณ์ แซ่ฉาย

นักศึกษา ระดับปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

   ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ☐ มากกว่า 20 - 30 ปี

   ☐ มากกว่า 30-40 ปี ☐ มากกว่า 40 - 50 ปี

   ☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

   ☐ โสด ☐ สมรส

   ☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

   ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

   ☐ อนุปริญญา / ปวส. ☐ ปริญญาตรี

   ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

   ☐ ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ มากกว่า 10,000 - 20,000 บาท

   ☐ มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท ☐ มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท

   ☐ มากกว่า 40,000 - 50,000 บาท ☐ มากกว่า 50,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว ท่านมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรในด้านต่างๆมากน้อยเพียงใด โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
นโยบายและการบริหารงาน						
1	ท่านได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ จากองค์กรอย่างชัดเจน					
2	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร					
3	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข์สุขของท่าน					
4	โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัว					
5	ภาระงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม					
คุณลักษณะงาน						
6	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่มี ต่องานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่าน					
7	ท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน ที่มีต่องานที่ทำเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คุณลักษณะงาน (ต่อ)						
8	ท่านปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจ					
9	งานที่ท่านปฏิบัติต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
สัมพันธภาพในที่ทำงาน						
10	หัวหน้างานเป็นกันเองกับท่าน					
11	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
12	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
13	ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
14	ท่านได้รับโอกาสในการแต่งตั้ง / โยกย้าย / ตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ต่อ)						
15	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้					
16	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
17	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในงานมากขึ้น					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
18	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ					
19	ท่านได้รับความไว้วางใจ และความคาดหวังจากองค์กร					
20	ท่านได้รับผิดชอบงานสำคัญอยู่เสมอ					
21	ทุกคนในองค์กรยอมรับในผลงานการทำงานของท่าน					
22	ท่านรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน						
23	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
24	ท่านได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงาน สำเร็จเกินเป้าหมายของหน่วยงาน					
25	องค์กรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ / สังสรรค์ เมื่อการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					
26	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
27	สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร					
28	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยดี					
29	ภายในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ					
30	องค์กรปรับปรุงสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ เช่น สนามหญ้า ห้องอาหาร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว ท่านมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้คุณลักษณะของงานมากน้อยเพียงใด

ข้อ	คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความหลากหลายของงาน						
1	ท่านมีโอกาสได้ใช้ทักษะหลายอย่างในการทำงาน					
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
3	ท่านได้ใช้ประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน					
4	ท่านใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน					
6	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนงานอื่นๆ					
7	ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไร					
8	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความสำคัญของงาน						
9	งานที่ท่านรับผิดชอบผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้					
10	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรง					
11	ท่านมีความจำเป็นต้องเฝ้าระวังตรวจสอบขั้นตอนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน					
12	งานที่ท่านรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคน เช่น ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย					
ความมีอิสระในงาน						
13	ท่านมีอิสระในการคิดกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
14	ท่านมีอิสระในการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง					
15	ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
16	ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีไปปรับปรุงงานได้อย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ผลสะท้อนกลับของงาน						
17	ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
18	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
19	ท่านรับรู้ถึงคุณภาพของงานที่ตนเองปฏิบัติ					
20	ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 4</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว ท่านมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความรื่นรมย์ในงาน						
1	ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
2	ท่านรู้สึกสนุกกับงาน					
3	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความเพลิดเพลินในขณะปฏิบัติงาน					
ความพึงพอใจในงาน						
5	ท่านพึงพอใจกับบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง					
6	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า					
7	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
8	ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ					
ความกระตือรือร้นในงาน						
9	ท่านรู้สึกมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
10	ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความกระตือรือร้นในงาน(ต่อ)						
11	ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ					
12	ท่านรู้สึกว่าอยากทำงาน/รักที่จะทำงาน					

<u>ส่วนที่ 5</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

_____

_____

_____

_____

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุภาภรณ์ แซ่ฉาย
วัน เดือน ปีเกิด	4 มีนาคม 2535
ที่อยู่	90/198 ถ.สุวินทวงศ์38 แขวงลำผักชี เขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10530
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมแปรรูปอาหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายประชาสัมพันธ์ บริษัท นิวส์เพอร์เฟค คอมมิวนิเคชั่น จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
E-mail	supaporn_saechai@hotmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้