

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่  
บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

นางสาวณภัทร พรศิลป์กุล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting Happiness at Work of Employees in the Headquarters of  
Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.**

**Miss Napat Ponsinlapakul**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

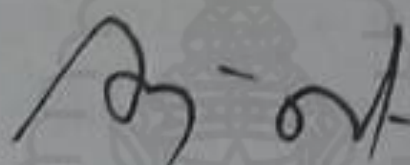
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่  
บริษัท คานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
ชื่อและนามสกุล      นางสาวณภัทร พรศิลป์กุล  
แขนงวิชา      การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา  
สาขาวิชา      ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

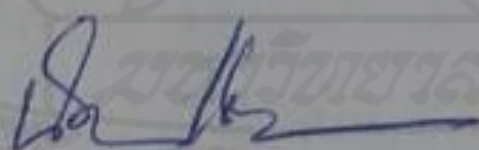
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. นีรนาท แสนสา)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพล จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษา** **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่  
บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาวฉวีพร พรศิลปกุล รหัสนักศึกษา 2552800902

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ปีการศึกษา 2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ (4) ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 66 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย (1) ข้อคำถามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ (3) ข้อคำถามความสุขในการทำงาน โดยทุกข้อคำถามมีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.70-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย ปรากฏว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 (2) บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยสามารถเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ (.64) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (.62) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (.58) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (.48) ความสำเร็จของงาน (.48) การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ (.39) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (.38) และนโยบายและการบริหารงาน (.28) และ (4) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 51.3 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ดังนี้  $\text{ความสุขในการทำงาน} = 1.096 + 0.641(\text{ปัจจัยจูงใจในการทำงาน}) + 0.061(\text{ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ}) - 0.025(\text{ปัจจัยองค์กร})$

**คำสำคัญ** ความสุขในการทำงาน บุคลากร บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**Independent study title:** Factors Affecting Happiness at Work of Employees in the Headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.

**Author:** Miss Napat Ponsinlapakul; **ID:** 2552800902;

**Degree:** Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

**Independent study advisor:** Dr. Wunlapa Sabaiying, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### Abstract

The purposes of this study were (1) to investigate the level of happiness at work of employees in the headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.; (2) to compare the levels of happiness at work of employees as classified by personal factors; (3) to investigate the relationship between the elements of motivational factors, relationship factors, and organization factors with happiness at work of the employees; and (4) to investigate the factors that could predict happiness at work of the employees.

The research sample consisted of 66 employees who work in the headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd., obtained by simple random sampling. The sample size was determined based on Taro Yamane's method. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher comprising (1) items on personal data; (2) items on factors affecting happiness at work; and (3) items on the level of happiness at work. The content validity coefficients of questionnaire items ranged from .70 to 1.00 and the reliability coefficient of the questionnaire was .96. Data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows: (1) the overall happiness at work of employees in the headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd. was at the high level, with the overall rating mean of 3.67; (2) employees with different genders and marital statuses did not significantly differ in their levels of happiness at work; while those with different ages, educational levels, work experiences, and monthly incomes differed significantly in their levels of happiness at work at the .05 level; (3) the elements of motivational factors, relationship factors, and organization factors had positive relationships with happiness at work and could be ranked based on their correlation coefficients as follows: recognition ( $r = .64$ ), advancement and security ( $r = .62$ ), job characteristics and responsibility ( $r = .58$ ), relationships with coworkers ( $r = .48$ ), work achievement ( $r = .48$ ), monthly salary and social welfare ( $r = .39$ ), relationships with the superior ( $r = .38$ ), and policy and management ( $r = .28$ ); and (4) the motivational factors, relationship factors and organization factors could be combined to predict happiness at work of employees at the company headquarters by 51.30 per cent, and the regression equation for predicting happiness at work of employees was as follows:  $\text{Happiness at Work} = 1.096 + 0.641(\text{Motivational Factors}) + 0.061(\text{Relationship Factors}) - 0.025(\text{Organization Factors})$ .

**Keywords:** Happiness at work, Employees, Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยครั้งนี้ที่กรุณาให้คำแนะนำ รวมถึงติดตามการทำวิจัยเล่มนี้อย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิวัฒน์ เมฆขจร คุณพิมพ์พิดาگانต์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และคุณณรงค์ศักดิ์ ปิ่นณะกิจการ ที่ให้ความกรุณาตรวจ ประเมินเครื่องมือวิจัย ให้คำชี้แนะ ปรับปรุง แก้ไขจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิวัฒน์ เมฆขจร รองศาสตราจารย์ ดร.ถนัดดาพรรณ ณ ระนอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม และ อาจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ นับตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษาจนทำให้ผู้วิจัยได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากร บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาในการวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่คอยให้คำปรึกษา ให้ความรัก ความหวังใจ ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ แก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอบคุณกำลังใจจากทุกๆ ท่าน ที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ที่มีส่วนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ณภัทร พรศิลป์กุล

กุมภาพันธ์ 2558

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิบ (Material) และการจัดการ (Management) โดยในแต่ละองค์กรจะมีทรัพยากรเหล่านี้อยู่ในปริมาณที่แตกต่างกันและจำกัดและในปัจจุบันก็เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ ก็คือปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์กรเป็นเสมือนเครื่องจักรหรือกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อีกทั้งสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญคือต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

เป้าหมายหนึ่งในชีวิตของเราทุกคนคือ การทำงานอย่างมีความสุข คนส่วนใหญ่ถือว่า “การทำงาน” เป็นภารกิจหลักของชีวิต ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกและคุณภาพชีวิต สามารถทำให้รู้สึกเหนื่อย รู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีปัญหาต้องคอยสะสาง หรือวิตกกังวล จนถึงขั้นเครียดและเป็นทุกข์ มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต และส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตในที่สุด ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยง ให้พฤติกรรมของคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้ อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ 2553: 6) บุคลากรที่ทำงานด้วยความสุขส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ตนชอบ เป็นงานที่ถนัด ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งประโยชน์ของการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากร

ทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่ามีสำคัญต่อองค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และสิ่งที้องค์กรจะได้จากการมีความสุขในที่ทำงานของบุคลากร คือ สามารถลดปัญหาการขาดงาน ลางาน มาสาย ลดอัตราการลาออกของบุคลากร ลดอัตราการเลิกจ้าง เนื่องจากความสุขในการทำงานสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บริษัท คานะโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเครื่องสำอางแบรนด์ญี่ปุ่นชั้นนำของประเทศไทย โดยถือกำเนิดจากความร่วมมือระหว่าง บริษัท คานะโบ คอสเมติกส์ (ประเทศญี่ปุ่น) จำกัด และ บริษัท ไทยชินอุตสาหกรรม จำกัด ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการ ความคิด ชีวิตความเป็นอยู่ที่หลากหลายและไม่เคยหยุดนิ่งของผู้บริโภคให้ได้มากที่สุด และด้วยชื่อเสียงในตัวผลิตภัณฑ์ของคานะโบที่มีมายาวนานและกว่า 37 ประเทศทั่วโลกยอมรับทั้งด้านคุณภาพและวิทยาการการผลิต จึงเป็นที่เชื่อมั่นอย่างดีว่าผลิตภัณฑ์ของคานะโบจะสามารถตอบสนองได้ครบถ้วนในทุกๆความต้องการและครองใจผู้บริโภคตลอดไป

ตลอดระยะเวลาของการดำเนินกิจการ บริษัท คานะโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ โดยการสร้างแรงจูงใจ มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการทำงานดีเด่น และให้บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสในการเจริญเติบโตทางด้านผลตอบแทนจากการทำงานและทางด้านหน้าที่การงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานได้ดียิ่งขึ้น แต่เนื่องจากสภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน รวมทั้งสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทย ทำให้บริษัทต้องวางแนวทางในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของผลลัพธ์เป็นหลัก มีการใช้การประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) เพื่อวัดผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร และจากนโยบายดังกล่าวของบริษัท ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งการทำงานภายใต้้นโยบายดังกล่าว สำหรับบุคลากรบางคน ถือว่ามีความกดดันในระดับสูง บุคลากรถูกแรงกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเร่งสร้างผลงานให้ได้ตามนโยบายและเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้



จากคำกล่าวข้างต้นที่ว่า บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ความรักในงานและมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กร อีกทั้งความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้พิจารณาในการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนารูปแบบการบริหารงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถจูงใจให้บุคลากรอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานมากยิ่งขึ้น และเกิดความสุขในงานตามมา ซึ่งเมื่อความสุขเกิดขึ้น สิ่งที่มาคือการทำงานอย่างสุดกำลังความสามารถ และส่งเสริมถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลและตระหนักถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานในองค์กรมีความสุข และนำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารบุคลากร และสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดแผนการเรียนการสอนของแผนกฝึกอบรม หรือนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์/นโยบายในการพัฒนาด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อไป ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆของบุคลากร

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

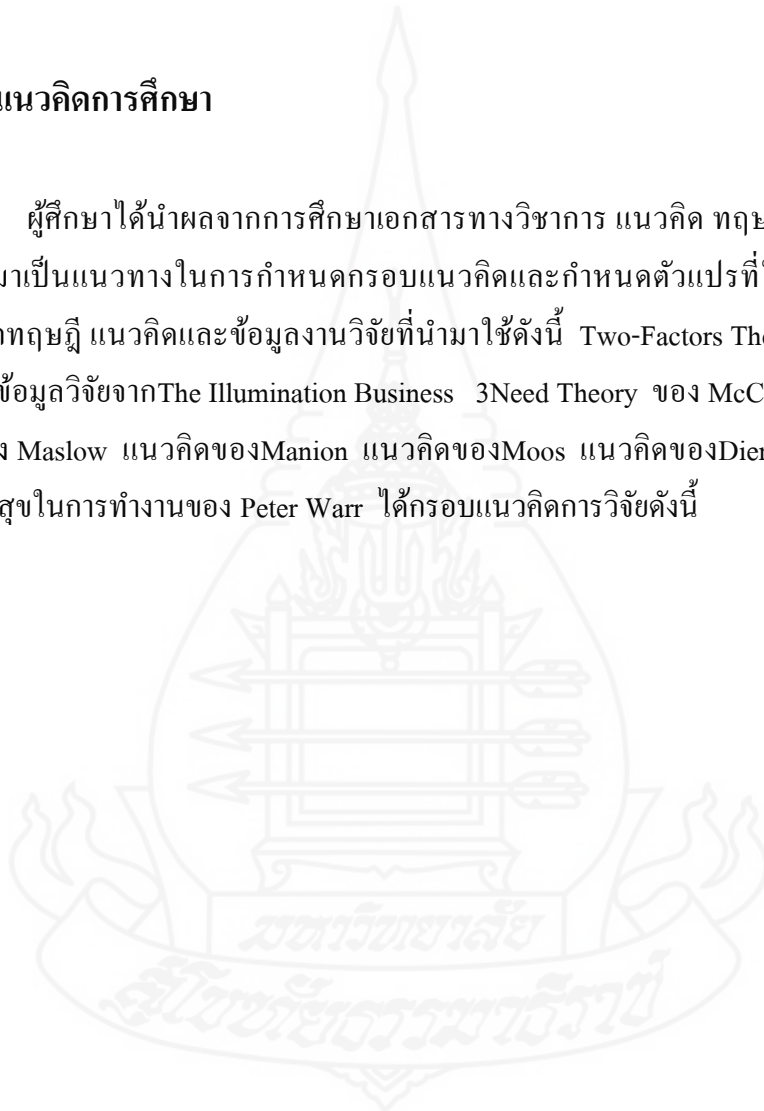
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

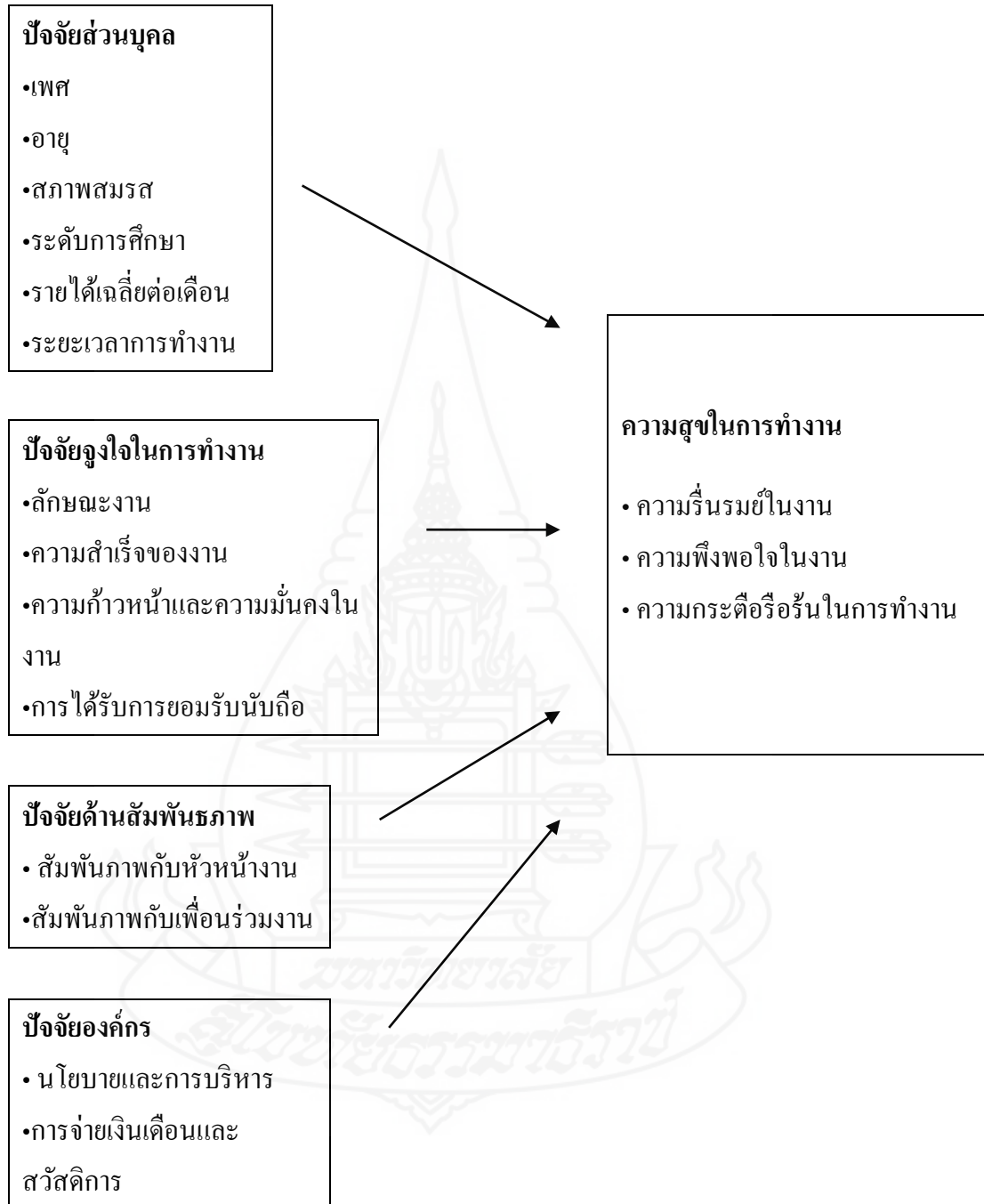
### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำผลจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีหลักทฤษฎี แนวคิดและข้อมูลงานวิจัยที่นำมาใช้ดังนี้ Two-Factors Theory ของ Frederick Herzberg ข้อมูลวิจัยจาก The Illumination Business 3-Need Theory ของ McClelland Hierarchy of Needs ของ Maslow แนวคิดของ Manion แนวคิดของ Moos แนวคิดของ Dierendonk และแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของ Peter Warr ได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ตัวแปรต้น: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรตาม: ความสุขในการทำงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัท คานาโบ คอสเมติกส์- (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขอบเขตการศึกษาวิจัยดังนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัท คานาโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 78 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2557)

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาเลือกจากประชากรซึ่งมีจำนวน 78 คน ถูกคัดเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Yamane (ศุमारตรี ทุงจันทร์ 2556: 55)

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยองค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

##### 4.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ และอายุงาน
- 2) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- 4) ปัจจัยองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน c และ การจ่ายเงินเดือนแก่บุคลากรและสวัสดิการ

4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทคานาโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ความมีนัยยะในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

## 5. นียามศัพท์

### 5.1 บริษัท หมายถึง บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1521 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

5.2 บุคลากรในสำนักงานใหญ่ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานประจำ ณ. บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เลขที่ 1521 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 มีหน้าที่การทำงานแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแผนกและตำแหน่ง มีจำนวนทั้งหมด 78 คน เป็นเพศชาย 12 คน เพศหญิง 66 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2557)

5.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล หรือคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ได้แก่

5.3.1 เพศ หมายถึง รูปลักษณ์หรือสรีระภายนอกของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แสดงถึงความเป็นหญิง ความเป็นชาย

5.3.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาปัจจุบันที่บุคลากรตอบแบบสอบถาม

5.3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบัน

5.3.4 สถานภาพ หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน หม้าย และ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5.3.5 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด นับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

5.3.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินหรือค่าตอบแทนเฉลี่ยที่บุคลากรได้รับในแต่ละเดือน

5.4 ปัจจัยการจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน มีทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงาน มีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

5.4.1 ลักษณะงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มีอำนาจตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์การทำงานที่มีอยู่ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ควบคุม การประเมินผลงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จตามเป้าหมาย

#### 5.4.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น

มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้นและรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนา รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุ่ลวงไปในทางที่ดีขึ้น

5.4.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะรวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง และความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

5.4.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับให้รับผิดชอบตลอดจนได้มีโอกาสแสดงความสามารถและความคิดเห็นจากผู้บริหาร/เจ้านาย รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถของตน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความคิดเห็นสอดคล้องประสานไปในแนวทางเดียวกัน

5.5 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยการเอาใจใส่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความตั้งใจต่อกัน มีความรักความผูกพันต่อกันทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

5.5.1 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างาน/เจ้านาย มีลักษณะความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.5.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ด้วยกัน ทั้งภายในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก มีลักษณะความเป็นกันเอง สนับสนุน กลมเกลียว ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีลักษณะความเป็นมิตร ความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความตั้งใจต่อกัน

5.6 ปัจจัยองค์กร หมายถึง ลักษณะการบริหารงาน การจัดการ รวมถึงการดำเนินงานโดยภาพรวมของบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

5.6.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานของผู้บริหารและหัวหน้างาน ในด้านความชัดเจนในการกำหนดแผนงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์กร

5.6.2 การจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง การจ่ายเงินค่าจ้างรายเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ที่พัก ยานพาหนะ

ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำงานล่วงเวลา วันหยุด เป็นต้น ในด้านความยุติธรรม เท่าเทียมกัน  
สมเหตุสมผล ตรงต่อเวลา

**5.7 ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่  
ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน  
ประกอบด้วย

**5.7.1 ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal)** เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่  
ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

**5.7.2 ความพึงพอใจในงาน (Pleasure)** เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้น  
ในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดี  
ในการปฏิบัติงานของตน

**5.7.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)** เป็นความรู้สึกของ  
บุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่าง  
คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และให้ทราบถึง  
ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

6.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้บุคลากร  
มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

6.3 เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับความสุข  
ในการทำงานของบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานและรูปแบบ  
การทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

6.4 เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ได้พิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล  
ความสุขในการทำงานของบุคลากร และส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

6.5 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ สำหรับผู้สนใจศึกษาหรือทำงานวิจัยเกี่ยวกับ  
เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร หรือเพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความสุขในการ  
ทำงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. ความหมายของความสุข
2. ความหมายของความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายของความสุข

ในภาษาอังกฤษคำว่า “ความสุข” ตรงกับคำว่า “Happiness” โดยมีรากศัพท์มาจากคำว่า happ ในภาษาไอแลนด์ที่มีความหมายว่า “โอกาส” หรือ “โชค” ซึ่งเป็นรากศัพท์เดียวกับคำว่า “เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ (haphazard)” และ “เกิดขึ้นโดยบังเอิญ” (happenstance) (เบน-ซาฮาร์ 2554: 27)

ส่วนความหมายของความสุขแบบไทยๆ ที่ได้ระบุไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ว่า “ความสุข” หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข หรือพบกับความสุขสมหวัง การหมดไปซึ่งความทุกข์ (บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ 2554: 21) นอกจากนี้ยังมีความหมายของคำว่า “ความสุข” ดังนี้

ความสุขคือการได้สนองความต้องการหรือความสมอยากสมปรารถนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) 2554: 17)

ความสุขเป็นเครื่องมือที่ช่วยนำพาไปสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น คนที่มีความสุขจะประสบความสำเร็จในหลายๆด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตสมรส มิตรภาพ รายได้ ผลการปฏิบัติงานหรือสุขภาพ และมีแนวโน้มที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข (ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา 2556: 13)



ความสุขเป็นสภาวะจิตใจที่มีความพึงพอใจและความสบายใจ จะมียารมณ์และความรู้สึกเชิงบวก เป็นสภาวะที่สมดุลกลมกลืนระหว่างร่างกายและจิตใจ เป็นความหวังและความสำเร็จ และปราศจากการเจ็บป่วย (Lu 2001: 407-432)

ความสุข หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวมจนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอึดเอนใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึงคุณภาพของ “ความสุข” (Quality of Happiness) สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ ความหวัง และความสุขของสภาพความเป็นอยู่นั้นๆ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต 2556: 27)

ความสุขคือ ความเบิกบานอย่างลึกซึ้งซึ่งเกิดจากจิตที่มีสุขสภาวะดียิ่ง ที่ไม่ใช่แค่ความเพลิดเพลิน ความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วคราวช่วยยาม แต่เป็นสภาวะการดำรงที่ดีที่สุด และเป็นความสมปรารถนาในทุกเรื่องทุกระดับและยั่งยืน (ริการ์ 2551: 43-56)

ความสุข หมายถึง ความรู้สึกดี ชีวิตที่เป็นสุข และรู้สึกว่สิ่งต่างๆ สวยงาม ซึ่งในทางตรงข้าม การไม่มีความสุข หมายถึง ความรู้สึกแยและความอยากได้สิ่งต่างๆ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และ กนกพร นิตยน์ธิพฤทธิ 2553: 7)

ความสุข หมายถึง ช่วงเวลาที่มีการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกสบายกาย สบายใจ ไร้ซึ่ง-ความทุกข์ มีความเป็นอยู่ที่ดี และอารมณ์ยังเป็นรากฐานของแรงจูงใจ ที่มีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความสุข มีความสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จในชีวิตไม่ว่าจะเป็นชีวิตสมรส มิตรภาพ รายได้ ผลการปฏิบัติงานหรือสุขภาพ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา 2556: 14)

คณะวิจัยจากมหาวิทยาลัย Standford ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความหมายของความสุข” ซึ่งพบว่า ความหมายของความสุขนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามอายุของคนเรา โดยคนที่มีอายุน้อยหรืออยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว มีแนวโน้มความสัมพันธ์เรื่องความสุขกับความตื่นเต้น ในขณะที่คนสูงอายุมีแนวโน้มความสัมพันธ์ความสุขกับความรู้สึกสงบ ดังนั้นอะไรที่ทำให้เรามีความสุขอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำให้คนอื่นมีความสุขก็ได้ เพราะฉะนั้นในช่วงหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกันคงไม่มีใครในโลกนี้ จะมีความสุขได้ 100 เปอร์เซ็นต์ (Kamvar and Aaker 2009: 289)

นายแพทย์ประเวศ วะสี(2547) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. สุขภาพทางกาย รวมถึงสุขภาพ ความพอเพียงทางเศรษฐกิจ และระบบนิเวศ 2. สุขภาพทางจิตใจ รวมถึงการมีความเครียดน้อย การมีสติและสุขภาพจิตที่ดี 3. สุขภาพทางสังคม รวมถึงการอยู่ร่วมกันด้วยดีทั้งในครอบครัว ชุมชน และสังคม 4. สุขภาพทางจิตวิญญาณ รวมถึงเมตตา สัมมาทิฐิ และการเอาตัวเองเป็นศูนย์กลางให้น้อยลง (วลัญชา สุพรรณศรี 2556: 33)

จากความหมายของความสุขที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า “ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกันไป เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความสุขว่า ความรู้สึกหรือสภาวะอารมณ์ของบุคคล ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดในช่วงเวลาที่ไม่มีความวิตกกังวลจากการบีบคั้นทางสังคมหรือสภาพแวดล้อมใดๆ และได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการของบุคคลนั้น ทำให้เกิดความสุขสบายใจ สบายกาย นำไปสู่การมีอิสรภาพในการใช้ชีวิต ตลอดจนการมองโลกในแง่ดี ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตใจที่สงบ

## 2. ความหมายของความสุขในการทำงาน

ดาเยเนอร์ (Diener, 1977) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ (ศุमारตรี ทั้งจันทร์ 2556: 10)

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน จะมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป (ลักขณา ศิริฉิรกุล, วาสนา อุปป้อ และร.อ.จรรยาภรณ์ ป้องเจริญ 2555: 19)

วอร์รี่ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (สุภณัฐ โอ่งวัลย์, 2554: 5) ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

อเล็กซานเดอร์ (Alexander Kjerulf, 2010) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

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

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที (ชนินันท์ จันทรสว่าง 2553: 4)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (นฤมล แสงผล 2554: 4)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ(ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา 2556: 23)

ความสุขของคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงาน ในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (นภัส จิตต์ธีรภาพ 2554: 4)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีชีวิตที่ดี เกิดความรู้สึกชื่นชอบพึงพอใจ ภาคภูมิใจที่ตนเองได้ใช้ความรู้ที่ตนเองมีในการทำงาน และสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่โดยอยู่ภายใต้การประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม (นิสารัตน์ ไวยเจริญ, ศยามล เอกะกุลานันต์ และทิพทินนา สมุทรานนท์ 2554: 277)

ความสุขในการทำงาน คือ การมีงานดี องค์กรดี มีสวัสดิการ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ที่ดี ปัจจัยในการทำให้เกิดความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน และวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน คือ ทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสุดอย่างความสามารถ งานมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย สร้างมิตรภาพที่ดี มองโลกในแง่ดี และมุ่งสู่เป้าหมาย (ธัญยากร อัญมณีเจริญ 2555: 15)

จากคำจำกัดความข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ “ความสุขในการทำงาน” ว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดี ชื่นชอบ รัก และศรัทธาในการที่ได้ทำงานนั้น โดยบุคคลเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี เหมาะสมกับศักยภาพของตน และมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับ มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานที่ทำ และการที่บุคคลมีความสุขในการทำงานสามารถนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีได้

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ทัศนคติที่มีผลต่องานและปัจจัยบางประการที่สามารถมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน บทบาทของงานหรือแรงงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตซึ่งทำให้ชีวิตมีความสุข การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกเติมเต็มได้ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลผลิตโดยทั่วไป หมายถึง การทำอะไรสักอย่างที่อาจจะมีส่วนช่วยก่อสร้างโลกและส่งผลต่อสภาพแวดล้อมรอบตัว (ทะเลลามะ 2554: 194) ในภาษาฮีบรู คำว่า “งาน” (Avoda) มาจากรากศัพท์เดียวกับคำว่า “ทาส” (Eved) คนส่วนใหญ่ไม่สามารถเลือกทางอื่นได้นอกจากการทำงานเพื่อความอยู่รอด มีความต้องการความสุข ซึ่งการทำงานที่ก่อให้เกิดความพอใจได้นั้น จะต้องเลือกว่าจะยอมตกเป็นทาสของความมั่งคั่งทางวัตถุหรือจะเป็นทาสของความสุข ตกเป็นทาสความคาดหวังของคนอื่น หรือจะตกเป็นทาสความปรารถนาของตัวเอง และนายจ้างที่ดีก็สามารถสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้เช่น การดึงพรสวรรค์และทักษะในตัวของคุณจ้างออกมาใช้และลูกจ้างควรได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยงานที่ทำนั้นมีผลกระทบต่อผู้อื่นด้วย ซึ่งถ้านายจ้างสามารถทำได้ดังนี้ ก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความความสุขให้กับลูกจ้างได้ และงานที่มีความท้าทาย ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไปนั้น จะช่วยให้คนที่ทำงานนั้นๆ รู้สึกจดจ่อกับงานมากขึ้น (เบน-ชาร์ฮาร์ 2554: 138)

ลิวโบเมอร์สกี (Lyubomirsky, 2005) ศึกษาพบว่า ความสุขทำให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คนที่มีความสุขมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีบุคลิกที่ทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ มีสุขภาพดีอายุยืนยาวขึ้น เป็นมิตรกับผู้อื่น สามารถฟื้นฟูจากความถดถอยได้เร็วขึ้น ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น (รศรินทร์ เกรย์ 2556: 113)

ดีเรndonค (Dierendonk, 2005) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุข ในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง (สิรินทร แซ่นัว 2553: 35)

เฮลลิเวลล์ (Helliwell, 2012) ได้เขียนรายงานผลการศึกษาในไว้เวิลด์ แฮปปี้เนส รีพอร์ต (World Happiness Report) ว่า การที่คนเรามีความสุข ไม่ได้มาจากความร่ำรวย มั่งคั่งในเงินทองเท่านั้น เสรีภาพทางการเมือง ปัจจัยสนับสนุน สวัสดิการสังคมและการปราศจากปัญหาการคอร์รัปชันเป็นสิ่งสำคัญกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องรายได้ที่สามารถทำให้คนมีความสุข นอกจากนี้ รายงานระบุเพิ่มเติมว่า ช่วงวัยที่พบว่า คนมีความสุขต่ำที่สุด คือ ช่วงวัยกลางคน เนื่องจากช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงวัยที่มี

ภาระหน้าที่มาก อาจส่งผลให้เกิดความสุขน้อยกว่าช่วงวัยอื่น สำหรับเรื่องการทำงานและความปลอดภัยในงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีรายงานกล่าวว่า ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าการมีค่าจ้าง(Hellliwell 2012: 12-13)

ตารางที่ 2.1 ปัจจัย 10 อันดับ ที่ส่งผลต่อการทำงาน ทั้งการทำงานอย่างมีความสุข และการทำงานที่ไม่มีมีความสุข

ปัจจัย 10อันดับ ที่ส่งผลให้ การทำงานมีความสุข	ปัจจัย 10อันดับ ที่ส่งผลให้ การทำงานไม่มีความสุข
1. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตร	1. ขาดการสื่อสารจากเบื้องบน
2. ความสนุกในการทำงาน	2. ไม่มีความสามารถที่จะแข่งขันเรื่องเงินเดือน
3. การบริหารจัดการของหัวหน้างานหรือการมีเจ้านายที่ดี	3. ไม่ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ
4. สมดุลการทำงานกับการใช้ชีวิตที่ดี	4. มีหัวหน้าหรือเจ้านายไม่ดี
5. การได้ทำงานที่หลากหลาย	5. การพัฒนาหรือความก้าวหน้าน้อย
6. ความเชื่อในการทำสิ่งที่มีคุณค่า	6. การถูกเพิกเฉยต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ
7. ความรู้สึกว่าได้ทำงานที่แตกต่าง	7. ขาดโอกาสที่จะสร้างผลงานที่ดี
8. การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ	8. ขาดประโยชน์หรือไม่มีคุณค่าในการทำงาน
9. การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ	9. ทำงานไม่สนุก
10. เงินเดือนที่สามารถแข่งขันได้	10. ไม่รู้สึกว่าได้ทำงานที่แตกต่าง

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าความสัมพันธ์ในปัจจัยด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตร ความสนุกในการทำงาน การบริหารจัดการของหัวหน้างานหรือการมีเจ้านายที่ดี สมดุลการทำงานกับการใช้ชีวิตที่ดี การได้ทำงานที่หลากหลาย ความเชื่อในการทำสิ่งที่มีคุณค่า ความรู้สึกว่าได้ทำงานที่แตกต่าง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ และมีเงินเดือนที่สามารถแข่งขันได้ ล้วนแต่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น ส่วนเรื่องการขาดการสื่อสารจากเบื้องบน(ผู้บริหาร, หัวหน้างาน) ไม่มีความสามารถที่จะแข่งขันเรื่องเงินเดือน ไม่ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ หัวหน้าหรือ

เจ้านายไม่ดี การพัฒนาหรือก้าวหน้าในงานน้อย การถูกเพิกเฉยต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ขาดโอกาสที่จะสร้างผลงานที่ดี ขาดประโยชน์หรือไม่มีคุณค่าในการทำงาน ทำงานไม่สนุกและไม่รู้สึกว่าได้ทำงานที่แตกต่าง ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้เกิดการไม่มีความสุขในการทำงาน (The Illumination Business 2007: 4) คนทั่วไปมักมองว่างานของตัวเองมีลักษณะเป็นอาชีพ ซึ่งก็คือภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ถูกมองว่าเป็นเรื่องที่น่าเบื่อและซ้ำซากจำเจ โดยจะให้ความสำคัญกับผลตอบแทนทางการเงินมากกว่าผลตอบแทนทางใจ เช่น ค่าดังหวังที่จะได้ค่าจ้างหรือเงินเดือนและการพักผ่อนในวันหยุดยาว ซึ่งจะถูกลดเร้าจากปัจจัยภายนอก เช่น ความก้าวหน้าและค่าตอบแทน แต่สำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่ง รู้สึกว่างานคือสิ่งที่หัวใจเรียกร้อง มองว่างานเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญในชีวิต เหตุผลที่ทำงานก็เป็นเพราะอยากที่จะทำ ถึงแม้ว่าเงินค่าจ้างและความก้าวหน้าจะมีความสำคัญก็ตาม และคนเหล่านี้ มักถูกลดเร้าจากปัจจัยภายใน ซึ่งสัมผัสได้จากความต้องการของตนเอง นั่นเป็นเพราะเป้าหมายสอดคล้องกับตัวตนที่แท้จริงจนเกิดเป็นความหลงใหลในสิ่งที่ทำและได้รับผลตามความปรารถนาจากงานของตน นอกจากนี้ยังมองงานว่าเป็นสิ่งพิเศษ ตื่นเต้น ทำทายมากกว่าเรื่องที่เบื่อบ่อยๆ จำเจ ดังนั้นไม่ว่างานที่ทำอยู่จะเป็นแบบใดก็ตามล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความสุขมีส่วนสำคัญยิ่งในการทำงาน การทำงานที่ปราศจากความสุข อาจส่งผลออกมาในรูปแบบของความเบื่อง่ายงาน เปลี่ยนงาน ไม่อยากทำงาน แต่การจะมีความสุขในการทำงานได้นั้นจะต้องมีความรู้สึกรักในงานที่ทำก่อน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ

วอร์รี่ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่

1. ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน และเกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเร้าใจ กระตุ้น-ให้มีความอยากรู้ อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่างๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ รับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้าน (อำภา นิมมานพิภักดิ์ 2553: 4)

ริชมอนด์ (Richmond, 1999) ให้ความหมายของการทำงานอย่างมีความสุขว่าเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลัง และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวก ขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ (สุกัญญา โอ่งวัลย์ 2554: 5)

ไอโอเพนเนอร์ (iOpener, 2010) บริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอังกฤษ กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ



เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงานเพื่อนร่วมงานทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ำมีความสุขเช่นเดียวกัน (ศิริจรยา บุญกล้า 2554: 14)

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร (อำภา นิมมานพิภักดิ์ 2553: 16) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจ้กต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

คายเนออร์ (Diener, 2003) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้(พรรณพนัช ไตรรัตนกุล 2554: 10)

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่เป็นตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่คุณรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้

ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป (กัลยา สุทธิกิจไพบุลย์ 2556: 17)

กาวินและเมสัน (Gavin and Mason, 2004) ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก โดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ (พรพนา พัวรักษา 2554: 15)

1. ความมีอิสระ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ข้างขึ้น

มูส (Moos, 1986) พัฒนาการวัดสภาพแวดล้อมในงานในองค์การทางสุขภาพ โดยได้สรุปแนวคิดในการวัดสภาพแวดล้อมไว้เป็นขอบเขต หรือ 3 มิติ ในการวัดสภาพแวดล้อมในงานไว้ในงานในองค์การทางสุขภาพไว้ในหนังสือ Work Environment Scale Manual โดยให้ความหมาย

The Work Environment Scale (WES) ว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ โดยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานออกเป็น 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดังต่อไปนี้(สมนันท์ สุทธารัตน์ 2556: 32)

1. ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจแก่พนักงาน
3. ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง สนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง
4. ความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ในการมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

##### 4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของมาสโลว์มีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ โดยเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

(ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2555: 16)

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป  
ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนอง  
แล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมาอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความ-  
ต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง  
ลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับ  
ขั้น ดังนี้

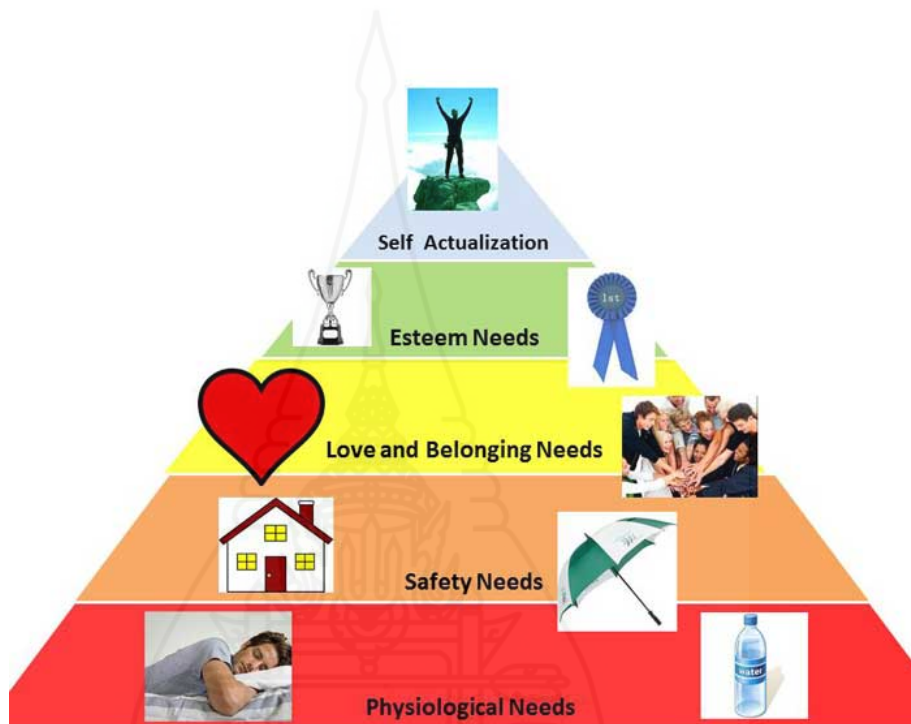
1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น  
ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้  
เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้  
มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคน  
ต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการ  
ด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของ  
ชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว  
ได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่อง  
สารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความ  
ต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์  
จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป  
เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้  
เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีก  
ขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว  
จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจาก  
บุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจาก  
ทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self - actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่นๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา : Saul McLeod, 2014 : online

เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วนในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เรตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การตอบคำถามเรื่องเป้าหมายและคุณค่าของชีวิตมนุษย์ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมนุษยนิยมจึงทำให้เราได้เห็นคำตอบในอีกแง่มุมหนึ่ง

## 4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) (สิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ 2555: 16) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg และคณะ ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่า”คนเราต้องการอะไรจากงาน”คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factors) และสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Maintenance Factors) และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดไม่เกี่ยวกัน เพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นจึงเรียกทฤษฎีนี้ชื่อหนึ่งว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย”(Two-Factors Theory)

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นวัฏจักร ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

**1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

**1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

**1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)** หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

**1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มี การตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)** หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

**2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยรักษาบำรุง (Maintenance or Hygiene Factors)** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีใน ลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็น ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

**2.1 เงินเดือน (Salary)** หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

**2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

**2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers)** หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและ กันอย่างดี

**2.4 สถานะทางอาชีพ (Status)** หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

**2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)** หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

**2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions)** หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

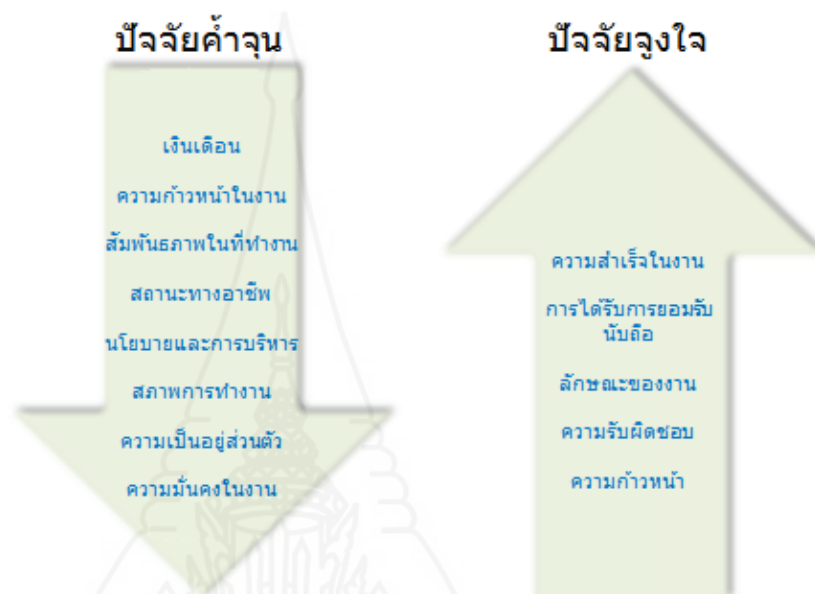
**2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)** ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

**2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร



2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง  
ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

### Herzberg's Hygiene and Motivational Factors



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจของเฮอริสเบิร์ก (Herzberg's Hygiene and Motivational Factors)

ที่มา : Taylan Efe, 2013 : online

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่จูงใจหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญ โดยจะขวัญมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจนั่นเอง

### 1.3 ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three Needs Theory) ของ David McClelland (1962 อ้างถึงใน จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงศ์, 2555: 24-25) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการสามประการในการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three Needs Theory) เสนอโดย David McClelland นักวิชาการท่านนี้มีความคิดว่า ในที่ทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

#### 1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement Needs) หมายถึง

พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่น หรือดีกว่า มาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่นพยายามต่อสู้ฟันฝ่า เพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้ เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นที่ท้าทาย และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อ

#### 2. ความต้องการอำนาจ (Power Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและ

เข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกมส์ ชอบมีอำนาจชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

#### 3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะ

ให้คนอื่นชอบและเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจ และต่างร่วมมือกันและกัน

โดยสรุปแล้ว คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะประสบความสำเร็จ ถ้าได้บริหารกิจการของตนเอง หรือได้บริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ แต่คนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้

นักวิชาการบางท่านเชื่อว่า คนที่มีความต้องการอยากมีอำนาจมากและมีความต้องการที่จะผูกพันน้อย จะเป็นคนที่เป็นนักบริหารงานที่ดี

### ทฤษฎีความต้องการสามประการ ของแมคเคลแลนด์



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความต้องการสามประการของแมคเคลแลนด์  
(McClelland's Three Needs Theory)

ที่มา : Mike Clayton, 2014 : online

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

### 5.1 งานวิจัยของกลุ่มองค์กรภาครัฐ

ศุमारตรี ทุงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน พิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกัน

อธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วิภาดา แก้วนิคมชัยสร(2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการ ผลตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสมการทำนายดังนี้ องค์การแห่งความสุข =  $(-0.425) + 0.273(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย}) + 0.435(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.264(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}) + 0.183(\text{สถานภาพโสด}) - 0.190(\text{ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2}) - 0.008(\text{รายได้ต่อเดือน}) + 0.149(\text{ปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน})$

ลักขณา ศิริฉัตรกุล และคณะ(2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล อยู่ในระดับสูง ( $X=4.20$ ,  $S.D. = .512$ ) และเมื่อได้เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนแผนกที่ฝึกนิเทศนักศึกษา จำนวนวันในการฝึก/สัปดาห์ ไม่แตกต่างกัน

บัณฑิตา คำโฮม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ( $p\text{-value} < 0.01$ ) ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน โรคประจำตัว ความสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในครอบครัวและนโยบายและการบริหารงาน  
ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

พรพนา พัชรศึกษา(2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยเรื่องเงินเดือนรวมค่าตอบแทน แผนกที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ส่วนด้านตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในส่วนสถานภาพสมรส และลักษณะการจ้างงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ศิริจรยา บุญกล้า (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น และปัจจัยด้านวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ และปัจจัยด้านผลงานขณะเดียวกันปัจจัยด้านความมั่นใจ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ส่วนระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยลำดับแรกขอที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน

กนกพร เศรษฐกร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจภูธรเมืองลำพูน ได้ศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจภาพรวมอยู่ในระดับสุขมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

## 5.2 งานวิจัยของเอกชน

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความบ่างาน และความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

นภัส จิตต์ธีรภาพ(2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุกัญฐ โองวัลย์(2554) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเครือรอยัลล้านาจังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานเครือรอยัลล้านาจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาทและมีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศและรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

ชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดี โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับ

ความสุขในการทำงาน คือ อายุ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานได้แก่ อายุและระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

อัญชุลี จำนวนผล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต

ในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป ศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุงานพบว่า ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) จำแนกตามสายงานพบว่า ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และจำแนกตามสาขาพบว่าด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสายงาน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) จำแนกตามสาขาพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และโดยรวมเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

นिसารัตน์ ไวเจริญ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด(สำนักงานใหญ่) จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านแรงจูงใจในใส่สัมฤทธิ์และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.001

สิรินทร แซ่ถั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพยังพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

ชุติมฉานน์ ฟ้าภิญญา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ/ทั่วไป ตำแหน่งพนักงานระดับ 9 ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมของ



องค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถ  
รวมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง  
ได้ร้อยละ 70.7 (Adjusted R Square = .707)

เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานจำแนก  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ  
ตำแหน่งงาน แต่ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และมี  
ระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน ความตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานทั้งของกลุ่มองค์กรภาครัฐและ  
เอกชน รวมทั้งสิ้น 18 งานวิจัยที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างข้อสรุปจาก  
งานวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง

	งานวิจัยของ กลุ่มองค์กรภาครัฐ	งานวิจัยของ เอกชน	รวม
<b>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน</b>			
- ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3	7	10
- ลักษณะงานและความรับผิดชอบ	1	3	4
- ความสำเร็จของงาน	0	1	1
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1	2	3
- การได้รับการยอมรับนับถือ	1	0	1
- นโยบายและการบริหาร	3	1	4
<b>ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน</b>			
- เงินเดือน/รายได้	4	4	8

จากตารางที่ 2.2 จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานทั้งของกลุ่ม  
องค์กรภาครัฐและเอกชน มีผลการวิจัยว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงาน โดยมีข้อสรุปตรงกันมากที่สุดถึง 10 งานวิจัย ปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานรองลงมาได้แก่ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน ตามลำดับ นอกจากนี้จากกรสังเคราะห์ยังสามารถสรุปได้ เงินเดือนหรือรายได้ที่บุคลากรได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยงานวิจัยทั้งของกลุ่มองค์กรภาครัฐและเอกชนข้อสรุปตรงกันมากที่สุดถึง 8 งานวิจัย

### สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือทางการวิจัย กำหนดชื่อเรื่องการวิจัย และกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ และอายุงาน กำหนดขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี Two-Factors ของ Frederick Herzberg และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น วิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ(2554) เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา(2553) กนกพร เศรษฐกร (2553) และชุตินฉันทน์ ฟ้าภิญโญ(2552) เป็นต้น

ตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ การได้รับความยอมรับนับถือ กำหนดขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี Two-Factors Theory ของ Frederick Herzberg ข้อมูลวิจัยจาก The Illumination Business 3Need Theory ของ McClelland Hierarchy of Needs ของ Maslow แนวคิดของ Manion และแนวคิดของDieredonk

ตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน กำหนดขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี Two-Factors ของ Frederick Herzberg ข้อมูลวิจัยจากThe Illumination Business 3Need Theory ของ McClelland และแนวคิดของMoos

ตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การจ่ายเงินเดือนแก่บุคลากรและสวัสดิการ กำหนดขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี Two-Factors ของ Frederick Herzberg และข้อมูลวิจัยจากThe Illumination Business

สำหรับตัวแปรตาม ความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความกระตือรือร้นในการทำงาน กำหนดขึ้นจากการศึกษาแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของ Peter Warr

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

#### 1. รูปแบบการศึกษา

งานศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประเภทการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research)

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : บุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 78 คน เป็นเพศชาย 12 คน เพศหญิง 66 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 66 คน (คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane = 65.27)

#### การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามานะ (Yamane) ได้ดังนี้ (อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์. 2556: 114)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{78}{1 + 78(0.05)^2} \\ &= 65.27 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน ขนาดของประชากร  
 $E$  แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error) ในที่นี้กำหนดให้ไม่เกิน 0.05

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ และแผนกที่ทำงาน

แผนก/ฝ่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กรรมการผู้บริหารงาน (Management)	4	0
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ (HR & Administration)	10	7
ฝ่ายการจัดการกลุ่มของกิจกรรมงาน (Supply Chain Management)	9	8
ฝ่ายการเงินและการบัญชี (Finance & Accounting)	17	16
ฝ่ายศิลป์ (Visual Merchandising Display)	5	5
ฝ่ายการตลาด (Marketing)	9	8
ฝ่ายฝึกอบรม (Training)	5	4
ฝ่ายขาย (Sale)	19	18
<b>รวม</b>	<b>78</b>	<b>66</b>

### 3. ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

#### 3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

3.1.1 *ตัวแปรต้น*: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

##### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพ
- (4) ระดับการศึกษา

- (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- (6) ระยะเวลาการทำงาน

##### 2) ปัจจัยจงใจในการทำงาน ได้แก่

- (1) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ
- (2) ความสำเร็จของงาน
- (3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- (4) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ได้แก่
- (1) สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน
- (2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- 4) ปัจจัยองค์กร ได้แก่
- (1) นโยบายและการบริหาร
- (2) การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ

**3.1.2 ตัวแปรตาม** คือ ความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์(ประเทศไทย) จำกัด มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ความรื่นรมย์ในงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

#### 4. เครื่องมือการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย โดยในแบบสอบถามจะมีคำชี้แจงข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถามรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในการตอบเพื่อที่จะให้ข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้องสมบูรณ์ตรงกับข้อเท็จจริงให้มากที่สุด โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตอนไว้สำหรับให้บุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ ซึ่งรายละเอียดขอแบบสอบถามมีดังนี้ คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ , อายุ , ระดับการศึกษา,สถานภาพสมรส,ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบบสอบถามนี้จะอยู่ในรูปแบบให้เลือกตอบ มีทั้งNominal scale และ Ratio scale ซึ่งคำถามแต่ละข้อเป็นแบบที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติที่มีต่อปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านจิตใจในการทำงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร จำนวน 30 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มาตรวัดแบบ Semantic differential scale (Osgood's Method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค(Interval scale) 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	ความคิดเห็น
5	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านซ้าย
3	ความคิดเห็นที่อยู่ตรงกลาง
2	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวา
1	ความคิดเห็นที่ตรงกับด้านขวามากที่สุด

ตารางที่ 3.2 ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อแสดงการให้ความหมาย  
ของความคิดเห็น 5 ระดับ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความคิดเห็น				
1. ลักษณะงานที่ทำ	5	4	3	2	1
	ทำทายน้อย				ซ้ำซาก
	___:	___:	___:	___:	___

จากคำถามตัวอย่างในข้างต้น เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ หากบุคคลากรกลุ่มตัวอย่าง  
ทำสัญลักษณ์ในช่องซ้ายมือสุด คือ 5คะแนน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำมีความทำทายน้อย หากทำ  
สัญลักษณ์ในช่อง 4คะแนน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำมีความทำทายน้อย หากทำสัญลักษณ์ในช่อง  
3คะแนน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำไม่มีความทำทายน้อยแต่ก็ไม่ซ้ำซากจำเจ แต่หากทำสัญลักษณ์ใน  
ช่อง 2คะแนน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำมีความซ้ำซาก และหากทำสัญลักษณ์ในช่อง 1คะแนน  
หมายถึง ลักษณะงานที่ทำมีความซ้ำซากมาก

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์คะแนน โดยใช้สูตร  
การคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้ (สร้อยยา เลิศพุทธรักษ์ 2555: ออนไลน์)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลคะแนนค่าเฉลี่ยที่วัดได้ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 - 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	ความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ
1.81 - 2.60	ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.80	ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมของบุคลากร มีทั้งหมด 9 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง</u>
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ออกเป็น 5 ช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของบุคลากร ใช้สูตรคำนวณชั้นดังนี้ (สร้อยา เลิศพุทธรักษ์ 2555: ออนไลน์)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความสุขในการทำงาน  
ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้</u>	<u>ระดับความสุขในการทำงาน</u>
4.21 - 5.00	ระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความสุขในการทำงานมาก
2.61 - 3.40	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความสุขในการทำงานน้อย
1.00 - 1.80	ไม่มีความสุขในการทำงาน

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ เพื่อจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยมากขึ้น  
สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งทั้งหมดออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขโดยรวมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ
- โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อหาความตรงของเครื่องมือ (Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence หรือ IOC)



### หลักการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC)

เป็นการนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 = สอดคล้องหรือแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง
- 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้
- 1 = ไม่สอดคล้องหรือแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

#### สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
	R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

(กรมวิชาการ. 2545: 65)

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุง จากนั้นไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามได้มาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ซึ่งจะใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) ค่าที่ได้จะแสดงถึง

ระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ต้องอยู่ระหว่าง  $0.7 \leq \alpha \leq 1$

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

## 5. การรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง 66 คน

5.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสารสิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

6.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบสอบถาม หากพบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ต้องทำการแยกแบบสอบถามนั้นออก

6.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

6.3 การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งค่าร้อยละ (Percentage) นั้น เป็นค่าสถิติที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นการเปรียบเทียบความถี่ หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 ค่าร้อยละจะแสดงความหมายของค่าและสามารถนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบได้ (ภัทรธิดา ผลงาม, ออนไลน์)

7.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

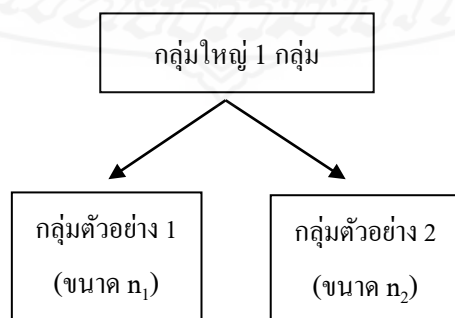
7.2.1 **ค่าเฉลี่ย (Mean)** หรือเรียกว่า ค่ากลางเลขคณิต ค่าเฉลี่ย ค่ามัชฌิมเลขคณิต เป็นต้น

7.2.2 **ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** เป็นการวัดการกระจายที่นิยมใช้กันมากเขียนแทนด้วย S.D. (ภัทรธิดา ผลงาม, ออนไลน์)

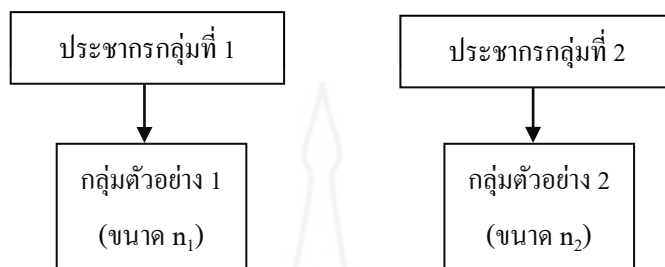
7.3 ทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent-Samples T-test

**t-test for independent samples** คือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จะเป็นอิสระจากกัน ถ้าได้มาโดยวิธีต่อไปนี้ (อิรารรรส พูนผล, 2556: 25-26)

วิธีที่ 1 มีกลุ่มที่ต้องการศึกษา (Subjects) 1 กลุ่มใหญ่ แล้วสุ่มแยกเป็น 2 กลุ่มย่อย (Subgroup) เช่น สุ่มแยกเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม กลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม ดังแผนภาพ



วิธีที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มาจากประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างขนาด  $n_1$  จากประชากรกลุ่มที่ 1 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างขนาด  $n_2$  จากประชากรกลุ่มที่ 2



วิธีที่ 3 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา เช่น เพศ ชั้นปี ฯลฯ

**7.4 การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม**  
ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

**7.4.1 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)** เป็นการการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองค่า โดยในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 1 ตัวจะเรียก One – way ANOVA (สุมนทิพย์ จิตสว่าง. ออนไลน์)

**ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวน**

- 1) ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ( ตัวแปรตาม) ต้องมีระดับการวัดตั้งแต่มาตราอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป
- 2) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ
- 3) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องเป็นอิสระจากกัน
- 4) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน

**7.4.2 การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test)** ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (สุมนทิพย์ จิตสว่าง. ออนไลน์) หลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้ว ถ้าได้ผลการวิเคราะห์ว่า ปฏิเสธ  $H_0$  (Reject  $H_0$ ) ยอมรับ  $H_1$  (Accept  $H_1$ ) แสดงว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยังไม่รู้ว่าเป็นคู่ใด ต้องทดสอบต่อไปด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ เช่น อาจใช้วิธีของเชฟเฟ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (สุมนทิพย์ จิตสว่าง. ออนไลน์)

**7.5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)** โดยใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

**7.5.1 ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)** ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์  $r$  แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง (บางชนิดจะใช้สัญลักษณ์  $C, W$  หรืออื่นๆ) และ  $\rho$  แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ใช้วัดขนาดของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร มี 2 ลักษณะ คือ  $-1 \leq r \leq 1$  และ  $0 \leq r \leq 1$

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หรือ  $1$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (สุมนทิพย์ จิตสว่าง. ออนไลน์)

ค่า $r$	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย  $+$ ,  $-$  หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่หาก

- $r$  มีเครื่องหมาย  $+$  หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)
- $r$  มีเครื่องหมาย  $-$  หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ  $0 \leq r \leq 1$  ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

### 7.5.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment

*correlation coefficient*) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้สัญลักษณ์  $r_{xy}$  เป็นวิธีที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือข้อมูล 2 ชุด โดยที่ตัวแปร หรือข้อมูล 2 ชุดนั้นจะต้องอยู่ในรูปของข้อมูลในมาตราอันดับภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio scale) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จะใช้ได้เหมาะสมกับข้อมูลที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นเท่านั้น ดังนั้น ในการคำนวณหากพบว่าค่า  $r=0$  การตีความหมายว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน อาจไม่ถูกต้อง เนื่องจากอาจเป็นไปได้ว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันในลักษณะอื่นที่ไม่ใช่เชิงเส้น (เช่น เส้นโค้ง ฯลฯ) ดังนั้น ในการสรุปจึงควรสรุปว่าข้อมูล 2 ชุดไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้น จึงจะถูกต้องชัดเจนกว่า (สมมติพิชญ์จิตสว่าง, ออนไลน์)

#### ข้อตกลงเบื้องต้น

- 1) ตัวแปรหรือข้อมูลทั้ง 2 ชุด อยู่ในมาตราอันดับภาค หรือมาตราอัตราส่วน
- 2) ข้อมูลทั้ง 2 ชุด มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
- 3) ข้อมูลในแต่ละชุดจะต้องมีความเป็นอิสระต่อกัน

7.6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้มากน้อยเพียงใด โดยเลือกใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression)

7.6.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัว ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนั้นจะต้องหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันเช่นใด สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะต้องหาสมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ของตัวแปรตาม (Y) และหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน รวมทั้งหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรพยากรณ์ อยู่ในมาตราอันดับภาคชั้น (Interval Scale) หรือ มาตราวัดอัตราส่วน (Ratio Scale) ในกรณีที่ตัวแปรพยากรณ์ไม่เป็นไปตามมาตรวัดข้างต้น ให้แปลงข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Selection) หรือเรียกว่า วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) วิธีการนี้จะเป็นการเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์เพียงขั้นตอนเดียว ซึ่งเป็นการคัดเลือกโดยใช้วิจารณญาณของผู้วิจัยเองว่าจะคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ใบบ้างเข้าสมการ เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์มาศึกษาเมื่อคัดเลือกและเก็บข้อมูลแล้ว ทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ก่อนและใช้สถิติพื้นฐาน โดยเฉพาะค่าความแปรปรวนหรือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับค่าทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์และระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันในการคัดเลือกควรคัดเลือกตัวแปรที่มีความแปรปรวนมาก ๆ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์มีค่าสูง ๆ และมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีค่าน้อยและไม่มีความสำคัญทางสถิติ เมื่อคัดเลือกแล้วจะใช้ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวที่เลือกวิเคราะห์พร้อม ๆ กัน ทุกตัวแปรเข้าสมการหมด

**7.6.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ** ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จะช่วยให้ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ	$Y'$	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
	$a$	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
	$b_1, b_2 \dots b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$X_1, X_2 \dots X_k$	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$k$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

**7.6.3 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน** สมการพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐาน เป็นการศึกษาเพื่อหารูปแบบสมการเชิงคณิตศาสตร์ที่จะใช้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยจะอธิบายตัวแปรหนึ่ง เมื่อทราบค่าตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่ง

ซึ่งความสัมพันธ์มีเหตุและมีผลต่อกันและกัน ซึ่งคะแนนทุกตัวเปลี่ยนเป็นรูปคะแนนมาตรฐาน จะทำให้ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_Y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \dots + \beta_k Z_k$$

เมื่อ  $Z'_Y$  แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม  
 $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐาน  
 ของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ  
 $Z_1, Z_2, \dots, Z_k$  แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง  
 ตัวที่  
 k ตามลำดับ  
 K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

น้ำหนักเบต้า ( $\beta$ ) ต่างกับน้ำหนักของคะแนนดิบ  $b$  ตรงที่หน่วยของ  $\beta$  เป็นคะแนนมาตรฐาน ดังนั้น  $\beta$  เป็นค่าที่ชี้ถึงว่า เมื่อตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ( $X$ ) ตัวนั้น เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยคะแนนมาตรฐานจะทำให้ตัวแปรอิสระ (ตัวเกณฑ์) (คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม) เปลี่ยนแปลงไป  $\beta$  หน่วยคะแนนมาตรฐาน

## 8. สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา คือ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## 9. ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงานทั้งสิ้น 4 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 – มกราคม 2558



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาความสามารถในการร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 7 – 25 มกราคม 2558 ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ และการได้รับการยอมรับนับถือ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ  
สมรส ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ  
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน  
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=66)	ร้อยละ (100.0)
<b>เพศ</b>		
- หญิง	57	86.4
- ชาย	9	13.6
<b>อายุ(ปี)</b>		
- 20 – 25 ปี	8	12.1
- 26 – 30 ปี	10	15.2
- 31 – 35 ปี	16	24.2
- 36 – 40 ปี	9	13.6
- 41 – 45 ปี	7	10.6
- 46 – 50 ปี	7	10.6
- 51 ปีขึ้นไป	9	13.6
<b>สถานภาพ</b>		
- โสด	35	53.0
- อยู่ด้วยกัน / สมรส	21	31.8
- แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย	10	15.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
- ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	15	22.7
- ปริญญาตรี	45	68.2
- สูงกว่าปริญญาตรี	6	9.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=66)	ร้อยละ (100.0)
<b>ระยะเวลาการทำงานที่บริษัทคานโบคอสเมติกส์</b>		
- น้อยกว่า 1 ปี	9	13.6
- ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	16	24.2
- ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	7	10.6
- ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี	5	7.6
- ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี	3	4.5
- ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	26	39.4
<b>รายได้เฉลี่ยทั้งหมดต่อเดือนที่ได้รับ</b>		
- 10,000 – 19,999 บาท	23	34.8
- 20,000 – 29,999 บาท	22	33.3
- 30,000 – 39,999 บาท	12	18.2
- 40,000 บาท หรือมากกว่า	9	13.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบคอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 66 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 86.4 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.2 ที่เหลือรองลงมามีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ,36 – 40ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.2 13.6 และ 13.6 ตามลำดับ มีสถานภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาคือสถานภาพอยู่ด้วยกัน / สมรส ร้อยละ 31.8 และน้อยที่สุดคือสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 15.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 22.7 และ 9.1 ตามลำดับ สำหรับระยะเวลาการทำงานที่บริษัทคานโบคอสเมติกส์จนถึงปัจจุบันส่วนใหญ่มีระยะมีเวลาดั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือตั้งแต่ 1ปีแต่ไม่ถึง3ปี และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.2 และ 13.6 ตามลำดับ และในส่วนของรายได้เฉลี่ยทั้งหมดต่อเดือนที่ได้รับ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับที่ 10,000 – 19,999 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 34.8 ที่เหลือรองลงมาคือ 20,000 – 29,999 บาท 30,000 – 39,999 บาท และ 40,000บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.3 18.2 และ 13.6 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านลักษณะงานและ  
ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในการ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร  
ที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลความ ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ</b>			
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.58	0.96	ต่ำท่าย
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.80	0.92	เหมาะสม
3. ความรู้สึกของท่านต่องานที่ทำ	4.17	0.67	ชอบ
4. การระงับหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.26	0.69	ชัดเจนมาก
5. อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของท่าน	3.36	1.09	เฉยๆ
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.83</b>	<b>0.94</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>			
6. การทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.23	0.55	ตามเวลาทุกครั้ง
7. ผลสำเร็จของงาน ที่ท่านทำ	4.11	0.50	บรรลุเป้าหมาย
8. ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับคนอื่น	3.82	0.49	มากกว่า
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.05</b>	<b>0.54</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>			
9. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.27	1.18	เฉยๆ
10. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	3.14	0.78	เฉยๆ
11. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง	3.95	0.85	มั่นคง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.45</b>	<b>1.02</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลความ ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
12. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.71	0.72	บ่อยครั้ง
13. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.71	บ่อยครั้ง
14. ความรู้สึกต่อการทำงานในองค์กรนี้	4.08	0.77	มีเกียรติ
15. ข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ	3.47	0.83	เป็นที่ยอมรับ
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.79</b>	<b>0.79</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>
<b>ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.87</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเน โบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ซึ่งบุคลากรมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากกว่าลักษณะงานและความรับผิดชอบในงานทำอยู่ มีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ย 3.80 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม เท่ากับ 3.80 ความรู้สึกของท่านต่องานที่ท่านทำซึ่งบุคลากรมีความรู้สึกชอบ เท่ากับ 4.17 โดยในประเด็นการระบุน้ำที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.26 ซึ่งหมายถึงบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการระบุน้ำที่และความรับผิดชอบมีความชัดเจนมาก และด้านอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ซึ่งหมายถึงบุคลากรไม่ได้รู้สึกว่ามีความอำนาจหรือไร้อำนาจในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.36

ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก ซึ่งบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในประเด็นการทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดว่าตรงตามเวลาทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.23 รองลงมาคือเรื่องผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นบรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีความคิดเห็นว่ามีผลสำเร็จของงานที่ท่านทำมากกว่าเมื่อเทียบกับคนอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นที่เห็นว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆกับเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า บุคลากรไม่รู้สึกรู้สึกว่าตำแหน่งงานก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆแต่ก็ไม่ได้รู้สึกรู้สึกว่าตำแหน่งงานเท่าเดิม และบุคลากรไม่รู้สึกรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในอนาคตดีขึ้นหรือแย่ลงแต่อย่างใด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นกับประเด็นความรู้สึกต่อการทำงานในองค์กรนี้ อยู่ในระดับรู้สึกมีเกียรติ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 ส่วนความคิดเห็นต่อเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.71 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นต่อเรื่องข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
<b>สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา</b>			
16. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.76	1.10	ได้รับการเอาใจใส่
17. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	3.88	1.07	บ่อยครั้ง
18. การยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.61	0.94	บ่อยครั้ง
19. การเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชา	3.79	1.16	บ่อยครั้ง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.76</b>	<b>1.07</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
<b>สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>			
20. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.79	สนิทสนม
21. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.76	บ่อยครั้ง
22. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.83	บ่อยครั้ง
23. การทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.87	สามัคคีมาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.18</b>	<b>0.81</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>
<b>ปัจจัยด้านสัมพันธภาพโดยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.97</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.76 ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในระดับบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.88 รองลงมาคือการเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชาในระดับบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.79 ในส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย 3.76 และความคิดเห็นต่อการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ในระดับบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.61

ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในระดับสามัคคีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.23 รองลงมาคือเรื่องการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและเรื่องความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในระดับบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.18 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในระดับสนิทสนม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>			
24. การกำหนดนโยบายหรือแผนงานขององค์กร	4.03	0.70	กำหนดชัดเจน
25. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	4.02	0.71	บรรลุเป้าหมาย
26. การให้รางวัล / โบนัสเมื่อพนักงานปฏิบัติงานให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	3.94	0.82	บ่อยครั้ง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.99</b>	<b>0.74</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>
<b>การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ</b>			
27. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.55	0.91	เพียงพอ
28. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.45	0.95	ยุติธรรม
29. สวัสดิการของท่านที่องค์กรจัดให้เมื่อเทียบกับ พนักงานคนอื่น	3.80	0.93	ยุติธรรม
30. การจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆต่อการ ทำงาน	3.21	0.92	เฉยๆ
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.50</b>	<b>0.95</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>
<b>ปัจจัยองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.90</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยองค์กรของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท  
คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก  
โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่  
ในระดับที่เห็นด้วยมาก โดยพบว่า ความคิดเห็นในเรื่องการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของ  
องค์กร อยู่ในระดับกำหนดชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.03 รองลงมาคือเรื่องการบริหารงานของ



ผู้บังคับบัญชา ที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นภาระเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และความคิดเห็นต่อการให้รางวัลหรือ โบนัสเมื่อพนักงานปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ ในระดับบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.94

ด้านการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นกับเรื่องสวัสดิการที่ได้รับที่องค์กรจัดให้เมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น และเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.45 ตามลำดับ ในส่วนเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.55 และยังมีความคิดเห็นต่อการจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆต่อการทำงาน อยู่ในระดับเฉยๆ ซึ่งหมายความว่า บุคลากรไม่ได้รู้สึกว่าการจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่น่าดึงดูดใจ แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

## ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน

### ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สภาพความเป็นจริง	$\bar{x}$	SD	ระดับความสุข ในการทำงาน
<b>ความรื่นรมย์ในงาน</b>			
1. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำในทุกๆวัน	3.38	0.55	ปานกลาง
2. ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	3.38	0.76	ปานกลาง
3. ท่านสบายใจกับการทำงาน ไม่รู้สึกอึดอัด และรู้สึกทำงานด้วยความราบรื่น	3.38	0.72	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.38</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สภาพความเป็นจริง	$\bar{x}$	SD	ระดับความสุข ในการทำงาน
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>			
4. ท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ทำ	3.89	0.70	มาก
5. ท่านทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ไม่รู้จักเบื่อ จนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.45	0.66	มาก
6. ท่านสามารถทำงานต่อได้แม้ว่าจะหมดเวลา ทำงานแล้วก็ตาม	3.74	0.81	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.70</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
<b>ความกระตือรือร้นในการทำงาน</b>			
7. ท่านทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ในทุกๆวัน	3.74	0.77	มาก
8. ท่านพร้อมที่จะทำงาน และพร้อมจะเผชิญปัญหา ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.97	0.53	มาก
9. ท่านมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงาน ให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	4.09	0.78	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.93</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>
<b>ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท  
คานเน โบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรมีระดับความสุขในการ  
ทำงานมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของความสุข พบว่า

ความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 หมายถึงบุคลากรมีความสุขในการทำงาน  
ระดับปานกลาง โดยที่บุคลากรมีสภาพความเป็นจริงในการทำงานที่รู้สึกสนุกกับงานที่ทำในทุกๆวัน  
ไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และสบายใจกับการทำงาน ไม่รู้สึกอึดอัด และรู้สึก  
ทำงานด้วยความราบรื่น ในความสุขระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งอยู่ในระดับความสุขในการทำงานมาก โดยที่บุคลากรมีความรู้สึกรักในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.89 รองลงมาคือ สามารถทำงานต่อได้แม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้วก็ตาม และ ทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ไม่รู้จักเบื่อ จนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3.45 ตามลำดับ

ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งอยู่ในระดับความสุขในการทำงานมาก โดยที่บุคลากรมีสภาพความเป็นจริงคือมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.09 รองลงมาคือบุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงาน-พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ในทุกๆวัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.97 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร

### โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศของบุคลากร

ตัวแปร	กลุ่ม	ความสุขในการทำงาน			t – value (df)	p - value
		n	$\bar{x}$	SD		
เพศ	หญิง	57	3.65	0.46	-0.847 (64)	0.400
	ชาย	9	3.79	0.42		

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Independent-Samples T-test พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศหญิง(3.65) ไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศชาย(3.79)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ( p-value = 0.4000 )

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน

ตัวแปร	กลุ่ม	ความสุขในการทำงาน			ANOVA		Scheffe
		n	$\bar{x}$	SD	F	p - value	
อายุ	20 – 25 ปี	8	3.35	0.24	3.237	.008*	
	26 – 30 ปี	10	3.46	0.46			
	31 – 35 ปี	16	3.71	0.53			
	36 – 40 ปี	9	3.83	0.27			
	41 – 45 ปี	7	3.41	0.32			
	46 – 50 ปี	7	4.03	0.41			
	51 ปีขึ้นไป	9	3.89	0.43			
สถานภาพ	โสด	35	3.58	0.46	2.532	.088	
	อยู่ด้วยกัน / สมรส	21	3.70	0.45			
	แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย	10	3.93	0.38			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	3.92	0.48	3.827	.027*	*
	ปริญญาตรี	45	3.57	0.41			
	สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.80	0.52			
ระยะเวลาการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	9	3.70	0.47	2.692	.029*	
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	16	3.36	0.25			
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	7	3.57	0.54			
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี	5	3.78	0.53			
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี	3	3.89	0.19			
	ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป	26	3.83	0.46			
รายได้ต่อเดือน	10,000 – 19,999 บาท	23	3.49	0.44	4.252	.009*	*
	20,000 – 29,999 บาท	22	3.66	0.35			
	30,000 – 39,999 บาท	12	4.03	0.49			
	40,000 บาท หรือมากกว่า	9	3.69	0.48			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเน โบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน ทำการหาค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายกลุ่ม (SD) ใช้การวิเคราะห์ One way ANOVA (F-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe สรุปผลได้ดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีช่วงอายุที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรช่วงอายุ 46 – 50 ปี มีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป 36 – 40 ปี, 31 – 35 ปี, 26 – 30 ปี, 41 – 45 ปี และ 20 – 25 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.89, 3.83, 3.71, 3.46, 3.41 และ 3.35 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุของบุคลากรโดยใช้ One way ANOVA พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรทั้ง 7 ช่วงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.008) จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ไม่พบว่ามีช่วงอายุใดแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ /หย่าร้าง /หม้าย มีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และ โสด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.70 และ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร โดยใช้ One way ANOVA พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีสถานภาพที่ต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.088)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, 3.80 และ 3.57 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากรโดยใช้ One way ANOVA พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรทั้ง 3 ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( p-value = 0.027) จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่าคู่ที่ต่างกันคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (p-value = 0.0206)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ทำงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี มีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป, ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี, น้อยกว่า 1 ปี, ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.83, 3.78, 3.70, 3.57 และ 3.36 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของบุคลากร โดยใช้ One way ANOVA พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p\text{-value} = 0.029$ ) จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แต่ไม่พบว่ามีช่วงอายุใดแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 30,000 – 39,999 บาท มีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ 40,000 บาท หรือมากกว่า, 20,000 – 29,999 บาท และ 10,000 – 19,999 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.69, 3.66 และ 3.49 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร โดยใช้ One way ANOVA พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p\text{-value} = 0.009$ ) จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 30,000 – 39,999 บาท มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ( $p\text{-value} = 0.009$ ) ในขณะที่ช่วงระดับรายได้อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจ  
ในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร  
กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยแสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y
X1	1.000								
X2	.596**	1.000							
X3	.759**	.497**	1.000						
X4	.546**	.472**	.537**	1.000					
X5	.416**	.302*	.477**	.725**	1.000				
X6	.400**	.302*	.326**	.517**	.360**	1.000			
X7	.275*	0.205	.379**	.575**	.711**	.292*	1.000		
X8	.462**	0.177	.484**	.532**	.494**	.345**	.708**	1.000	
Y	.586**	.480**	.622**	.644**	.388**	.482**	.284*	.399**	1.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

หมายเหตุ : X1= ลักษณะงานและความรับผิดชอบ, X2= ความสำเร็จของงาน, X3= ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, X4= การได้รับการยอมรับนับถือ, X5= สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา, X6= สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน, X7= นโยบายและการบริหารงาน, X8= การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ, Y= ความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวแปร X1 - X4 เป็นองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจในการทำงาน X5 - X6 เป็นองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และ X7 - X8 เป็นองค์ประกอบย่อยของปัจจัยองค์กร จากตารางสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความรับผิดชอบ กับตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า ลักษณะงานและความรับผิดชอบ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับความสำเร็จของงาน ( $r = 0.596$ ) ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.759$ ) ในระดับสูง การได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.546$ ) ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.416$ ) ในระดับต่ำ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.400$ ) ในระดับต่ำ และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.462$ ) ในระดับต่ำ และยังมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) กับนโยบายและการบริหารงาน ( $r = 0.275$ ) ในระดับต่ำมาก

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงาน กับตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า ความสำเร็จของงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.497$ ) ในระดับต่ำ และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.472$ ) ในระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) กับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.302$ ) ในระดับต่ำ และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.302$ ) ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับการได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.537$ ) ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.477$ ) ในระดับต่ำ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.326$ ) ในระดับต่ำ นโยบายและการบริหาร ( $r = 0.379$ ) ในระดับต่ำ และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.484$ ) ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับนับถือ กับตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.725$ ) ในระดับสูง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.517$ ) ในระดับสูง นโยบายและการบริหาร ( $r = 0.575$ ) ในระดับสูง และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.532$ ) ในระดับสูง



ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.360$ ) ในระดับต่ำ นโยบายและการบริหาร ( $r = 0.711$ ) ในระดับสูง และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.494$ ) ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับ การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.345$ ) ในระดับต่ำ และมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) กับนโยบายและการบริหาร ( $r = 0.292$ ) ในระดับต่ำมาก

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและการบริหาร กับตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า นโยบายและการบริหาร มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับ การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.708$ ) ในระดับสูง

ส่วนผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับตัวแปรต้นที่ศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ( $r = 0.586$ ) ในระดับปานกลาง ความสำเร็จของงาน ( $r = 0.480$ ) ในระดับต่ำ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.622$ ) ในระดับปานกลาง การได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.644$ ) ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.388$ ) ในระดับต่ำ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.482$ ) ในระดับต่ำ และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.399$ ) ในระดับต่ำ และยังมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) กับนโยบายและการบริหารงาน ( $r = 0.284$ ) ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์  
(ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression)

ตัวแปร	B	Beta	R	R-Square	p - value
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	.641	.670			
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	.061	.096	.716	.513	.000
ปัจจัยองค์กร	-.025	-.038			
Constant(a)	1.096				

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) ตัวแปรทำนายที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร พบว่าตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คิดเป็นร้อยละ 51.3

หากพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนาย(B)จะพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.641 รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.061 และปัจจัยองค์กรที่หมายถึงนโยบาย/การบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือน/สวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.025 ตัวแปรทำนายนี้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน ซึ่งหมายความว่า ถึงแม้ทางบริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด นโยบายที่กำหนด

ชัดเจนและมีการบริหารงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือการจ่ายเงินเดือนที่พอเพียงและให้สวัสดิการ  
ที่ยุติธรรมแก่บุคลากร แต่บุคลากรก็ยังมีความสุขในการทำงานน้อย

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว ยังสามารถนำไปสร้าง  
สมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท  
คานะโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังนี้

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1.096 + 0.641(X_1) + 0.061(X_2) - 0.025(X_3)$$

เมื่อ  $Y =$  ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานะโบ คอสเมติกส์  
(ประเทศไทย) จำกัด

$a =$  ค่าคงที่(Constant value) เท่ากับ 1.096

$b_1 =$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยจิตใจในการทำงาน

$b_2 =$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

$b_3 =$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยองค์กร

$X_1 =$  ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจในการทำงาน

$X_2 =$  ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

$X_3 =$  ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยองค์กร

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3$$

$$Z = 0.670(Z_1) + 0.096(Z_2) - 0.038(Z_3)$$

เมื่อ  $Z =$  ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานะโบ คอสเมติกส์  
(ประเทศไทย) จำกัด ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1 =$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยจิตใจในการทำงาน

$\beta_2 =$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

$\beta_3 =$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยองค์กร

$Z_1 =$  ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจในการทำงาน

$Z_2 =$  ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

$Z_3 =$  ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยองค์กร

ตารางที่ 4.10 ผลสรุปการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข  
ในการทำงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย	p - value	ผลการวิจัย
<b>ข้อที่ 1 :</b> เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก</li> </ul>		มีความสุขระดับมาก $\bar{x} = 3.67$
<b>ข้อที่ 2 :</b> เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล		
<ul style="list-style-type: none"> <li>เพศที่แตกต่างกับความสุขในการทำงาน</li> <li>อายุที่แตกต่างกับความสุขในการทำงาน</li> <li>สถานภาพสมรสที่แตกต่างกับความสุขในการทำงาน</li> <li>ระดับการศึกษาที่แตกต่างกับความสุขในการทำงาน</li> <li>ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)ที่แตกต่างกับความสุขในการทำงาน</li> <li>รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	0.400 0.008 0.088 0.027 0.029 0.009	มีความสุขไม่แตกต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน
<b>ข้อที่ 3 :</b> เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ,ปัจจัยจิตใจในการทำงาน ,ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร		
<b>ปัจจัยจิตใจในการทำงาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน</b>	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
<ul style="list-style-type: none"> <li>ลักษณะงานและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน</li> <li>ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	< 0.01 < 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	p - value	ผลการวิจัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
<ul style="list-style-type: none"> <li>การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (โดยรวม)มีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
<ul style="list-style-type: none"> <li>สัมพันธภาพกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
<ul style="list-style-type: none"> <li>สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ปัจจัยองค์กร (โดยรวม)มีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
<ul style="list-style-type: none"> <li>นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	< 0.05	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
<ul style="list-style-type: none"> <li>การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน</li> </ul>	< 0.01	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
<b>ข้อที่ 4 : เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยปัจจัยที่ร่วมทำนาย ได้แก่</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ปัจจัยจูงใจในการทำงาน</li> </ul>	+0.000	ร่วมทำนาย
<ul style="list-style-type: none"> <li>ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ</li> </ul>	+0.000	ร่วมทำนาย
<ul style="list-style-type: none"> <li>ปัจจัยองค์กร</li> </ul>	-0.000	ร่วมทำนาย

## บทที่ 5

# สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปการศึกษา

#### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ซึ่งการวิจัยนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงบรรยาย(Descriptive research) โดยการวิจัยรูปแบบนี้ เหมาะกับการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อรวบรวมข้อมูลและแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ทำการวิจัยแล้ว ก็จะพยายามศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริงนั้นๆ ซึ่งจะทำให้มีความเข้าใจลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับปรากฏการณ์นั้นๆมากขึ้น และสำหรับการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร
- 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

#### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 78 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2557) โดยผู้ศึกษาทำการติดต่อขออนุญาตทำวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับทางผู้บริหารและได้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย(Simple random sampling) ซึ่งถือว่าประชากรทุกคนมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆกัน โดยใช้การจับฉลากจากรายชื่อประชากรทั้งหมด จำนวน 66 คน (จำนวนของกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane = 65.27) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 4 – 13 มกราคม 2558 โดยให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

และผู้ศึกษาจะทำการแจกแบบสอบถามและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลให้แก่บุคลากรที่ได้รับทราบ ซึ่งหากมีข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับข้อคำถามในแบบสอบถามก็สามารถถามผู้ศึกษาได้โดยตรง ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยไม่จำกัดเวลาเพื่อให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตอบได้อย่างเต็มที่ และในการเก็บรับคืนแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เตรียมกล่องสำหรับคืนแบบสอบถามที่กรอกเสร็จแล้ว โดยให้บุคลากรเป็นผู้สอดแบบสอบถามเข้าไปในกล่องด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเกิดความสบายใจและมั่นใจว่าข้อมูลที่กรอกลงไปจะเป็นความลับและไม่รั่วไหลจริง เนื่องจากในบางคำถาม อย่างเช่น เรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ บุคลากรบางคนไม่ต้องการเปิดเผยข้อมูล เพราะกลัวคนอื่นจะเห็น การมีกล่องรับคืนจึงเป็นทางเลือกที่ดีอย่างหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นใหม่ด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน โดยผู้วิจัยคัดเลือกเอาปัจจัยส่วนบุคคลหลักๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554), ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร(2555) และ วิภาดา แก้วนิยมชัยสร(2556) นอกจากนี้ยังตั้งใจให้อยู่ในรูปแบบให้เลือกตอบ (ทั้งNominal scale Ordinal scale และ Ratio scale) เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความสบายใจที่จะตอบคำถาม ไม่ลำบากใจที่จะให้ข้อมูล สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้องตามจริง เนื่องจากในบางคำถาม (เช่น รายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน) หากเป็นแบบสอบถามที่ให้บุคลากรอย่างกรอกตัวเลขลงไปโดยตรง บุคลากรบางคนอาจรู้สึกเหมือนถูกบังคับตอบ หรือไม่พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลตรงๆ อาจจะทำให้ข้อมูลที่รับมาคลาดเคลื่อนบิดเบือนไปจากความเป็นจริงได้ และการให้ตอบแบบในรูปแบบเลือกตอบยังช่วยประหยัดเวลาในการกรอกแบบสอบถามอีกด้วย
- 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มาตรวัดแบบ Semantic differential scale (Osgood's Method) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร ซึ่งในการออกแบบข้อคำถามในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำเอาความรู้จากทฤษฎี Two-Factors ของ เฮอส์สเบิร์ก(Frederick Herzberg) 3Need Theory ของ McClelland , Hierarchy of Needs ของ Maslow ,แนวคิดของManion และแนวคิดของDieredonk มาประยุกต์ใช้ สำหรับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีทฤษฎีและแนวคิดที่

นำมาใช้ในการออกแบบข้อคำถาม คือ 3Need Theory ของ McClelland , Hierarchy of Needs ของ Maslow ,แนวคิดของ Manion ,แนวคิดของ Moos และ Two-Factors Theory ของ เฮร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) และในส่วนของปัจจัยองค์กร มีทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาใช้ในการออกแบบข้อคำถาม ซึ่งได้แก่ ทฤษฎี Two-Factors ของเฮร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) และข้อมูลวิจัยจาก The Illumination Business

3) แบบสอบถามความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของบุคลากรจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยสร้างขึ้นเองและออกแบบข้อคำถามตามแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของ Peter Warr

ภายหลังจากการสร้างแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ว่าข้อคำถามในแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาแต่ละข้อนั้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ พร้อมรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและหาความตรงของเครื่องมือ (Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence หรือ IOC) โดยสรุปได้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแต่ละข้อ กับวัตถุประสงค์ในการวิจัยของแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ บุคลากรประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ซึ่งเป็นค่าทางสถิติที่บ่งบอกให้ทราบถึงคุณภาพของเครื่องมือว่าเครื่องมือนั้นสามารถให้คะแนนได้คงที่ แน่นอนไม่แปรผันเปลี่ยนแปลงไปมา คือการวัดครั้งแรกเป็นอย่างไร เมื่อวัดซ้ำก็ครั้งที่ได้ผลเหมือนเดิม หรือการวัดแต่ละครั้งจะให้ผลสอดคล้องกัน วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ความเที่ยง(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.963 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงสูง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามนี้ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 66 คน



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาเสนอ ในรูปจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงข้อมูลด้านประชากร ของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับข้อมูลที่มีการวัดในระดับนามบัญญัติ กรณีที่มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว จะใช้ การทดสอบที (t – test) และกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว(One way ANOVA)และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) การวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) เพื่อหาศึกษาว่าปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลและสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มากน้อยเพียงใด

### 1.3 ผลการศึกษา

**1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล** ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 66 คน พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง ตั้งแต่ 31 – 35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 มีสถานะภาพโสดมากที่สุดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัทคานโบคอสเมติกส์จนถึงปัจจุบันส่วนใหญ่มีระยะเวลาตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยทั้งหมดต่อเดือนที่ได้รับอยู่ที่ 10,000 – 19,999 บาท จำนวน 23 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 34.8

**1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน** ผลการ วิจัยที่ได้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อ เทียบกับด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งก็อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยเช่นกัน

**1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพ** ผลการวิจัยที่ได้พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.76 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วย และด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 4.18

**1.3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร** ผลการวิจัยที่ได้พบว่า ปัจจัยองค์กรของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยความเห็นเท่ากับ 3.99 ซึ่งเป็นความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วย และในด้านการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยเช่นกัน

**1.3.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน** ผลการวิจัยที่ได้พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของความสุขพบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 หมายถึงบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งอยู่ในระดับความสุขในการทำงานมาก และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ก็ที่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขในการทำงานมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

**1.3.6 ข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร**  
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**1) ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ**

จากการวิเคราะห์ t – test Independent เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศของบุคลากรกับค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศหญิง (3.65) ไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศชาย(3.79)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 (p-value = 0.4000)

**2) ความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน** จากการวิเคราะห์ One way ANOVA (F-test )และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เพื่อวิเคราะห์

เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ กับค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

บุคลากรที่มีช่วงอายุที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (  $p\text{-value} = 0.008$  ) แต่ไม่พบว่ามีช่วงอายุใดแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (  $p\text{-value} = 0.088$  )

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (  $p\text{-value} = 0.027$  ) และพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (  $p\text{-value} = 0.0206$  )

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัทคานเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จนถึงปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (  $p\text{-value} = 0.029$  ) แต่ไม่พบว่ามีช่วงอายุใดแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (  $p\text{-value} = 0.009$  ) และพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 30,000 – 39,999 บาท มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (  $p\text{-value} = 0.009$  ) ในขณะที่ช่วงระดับรายได้อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

**1.3.7 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร** จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อต้องการทราบว่าองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้าน

สัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่าง

**1.3.8 ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและ**  
การบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน ในระดับใด สามารถสรุปผลได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้น มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) กับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ( $r = 0.586$ ) ในระดับปานกลาง ความสำเร็จของงาน ( $r = 0.480$ ) ในระดับต่ำ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.622$ ) ในระดับปานกลาง การได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.644$ ) ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.388$ ) ในระดับต่ำ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.482$ ) ในระดับต่ำ และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.399$ ) ในระดับต่ำ และยังมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) กับนโยบายและการบริหารงาน ( $r = 0.284$ ) ในระดับต่ำมาก จากค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) ที่ได้จากการวิเคราะห์ สามารถนำมาเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดได้ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.644$ ) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.622$ ) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ( $r = 0.586$ ) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.482$ ) ความสำเร็จของงาน ( $r = 0.480$ ) การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ( $r = 0.399$ ) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.388$ ) และ นโยบายและการบริหารงาน ( $r = 0.284$ ) ตามลำดับ

### 1.3.9 ปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) ตัวแปรทำนายที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คิดเป็นร้อยละ 51.3 ซึ่งหากพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนาย (B) จะพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลในการทำนายความสุขในการทำงานมากที่สุด ( $B = 0.641$ ) รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ( $B = 0.061$ ) และปัจจัยองค์กร ( $B = -0.025$ ) นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว ยังสามารถนำไปสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= 1.096 + 0.641(\text{ปัจจัยจูงใจในการทำงาน}) \\ &+ 0.061(\text{ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ}) - 0.025(\text{ปัจจัยองค์กร}) \end{aligned}$$

## 2. อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นสำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ โดยผู้วิจัยจะแบ่งประเด็นตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

### 2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

การศึกษาในครั้งนี้พบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมพบว่า มีระดับความสุขในการทำงานมาก กล่าวได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี เช่น ชอบ รัก และศรัทธาในการทำงานที่ตนทำอยู่ โดยบุคลากรเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี เหมาะสมกับศักยภาพของตน และมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับ มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานที่ทำ และการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสามารถนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่คายเนอร์ (Diener) และแมนเนียน (Manion) ได้ให้ความหมายไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมารตรี ทุงจันทร์(2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามแนวคิดของวอร์รี่ (Warr) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของลักขณา ศิริธิกรกุล และคณะ(2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวคิดของคายเนอร์ (Diener) และแมนเนียน (Manion) พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของพรพนา พัชรักษา(2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม ตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ตามแนวคิดของคายเนอร์ (Diener) พบว่าบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของความสุขตามแนวคิดของวอร์รี่ (Warr) พบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่ระดับปานกลาง โดยความรื่นรมย์ในการทำงานในที่นี้ คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำในทุกๆวัน ไม่มีความรู้สึกกังวลใดๆในการทำงาน และยัง

สบายใจกับการทำงาน ไม่รู้สึกอึดอัดและรู้สึกทำงานด้วยความราบรื่น ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานมาก และด้านความพึงพอใจในงานนี้มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น กล่าวได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกรักและพึงพอใจในงานที่ทำ ทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ไม่รู้จักเบื่อ จนไม่รู้ว่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังสามารถทำงานต่อไปได้แม้ว่าจะหมดเวลาแล้วก็ตาม และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานพบว่าคุณภาพมีระดับความสุขในการทำงานมากเช่นกัน ซึ่งหมายถึงบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในทุกๆวัน พร้อมทั้งจะทำงานและพร้อมเผชิญปัญหาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และยังมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด โดยผลการวิจัยรายด้านนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศุमारตรี ทุงจันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามแนวคิดของวอร์ (Warr) พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานในระดับมากและมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น และยังคงสอดคล้องกับ “ทฤษฎีสองปัจจัย”(Two-Factors Theory) ของ Frederick K. Herzberg ที่กล่าวเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

## 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล แบ่งเป็นรายข้อดังนี้

### 2.2.1 เพศของบุคลากร ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน

โดยจำแนกตามเพศของบุคลากร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบค่าทีแบบ Independent-Samples T-test เนื่องจากการทดสอบนี้เหมาะสำหรับใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีขนาดเล็ก( $n < 100$ ) และกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน จากผลการวิจัย พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศหญิง (3.65) ซึ่งไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเพศชาย (3.79) อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศ-ไทย) จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ทำให้ทราบว่าบุคลากรทั้งชาย-หญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร(2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเชิงบวกกับความสุขในการ

ทำงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม. (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ พบว่า เพศของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) , เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) , กนกพร เศรษฐกร (2553) และ ชุตินมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและได้สรุปผลการวิจัยที่ตรงกันว่า เพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

### 2.2.2 อายุของบุคลากร ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน

โดยจำแนกตามอายุของบุคลากร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์นี้เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งตัวแปรตามต้องอยู่ในมาตรการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS จำเป็นต้องแปลงค่าตัวแปรนั้นให้เป็นตัวเลขเสียก่อน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานาโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีช่วงอายุที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ อายุ เช่นเดียวกับเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่นเดียวกับงานวิจัยของเจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2552) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานต่างกันด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “ความหมายของความสุข” ของคณะวิจัยจากมหาวิทยาลัย Standford ซึ่งพบว่า ความหมายของความสุขนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามอายุของเรา โดยคนที่อายุน้อยหรืออยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว มีแนวโน้มความสัมพันธ์เรื่องความสุขกับความตื่นเต้น ในขณะที่คนสูงอายุมีแนวโน้มความสัมพันธ์ความสุขกับความรู้สึกละมุน ดังนั้นอะไรที่ทำให้เรามีความสุขอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำให้คนอื่นมีความสุขก็ได้ เพราะฉะนั้นในช่วงหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกันคงไม่มีใครในโลกนี้จะมีความสุขได้ 100 เปอร์เซ็นต์ (Kamvarand Aaker. 2009: 289) นอกจากนี้ยังมีรายงานเพิ่มเติม จากผลการศึกษาของ Earth Institute: World Happiness Report (Helliwell, 2012: 12-13) ว่าช่วงวัยที่พบ ว่าคนมีความสุขต่ำที่สุด คือ ช่วงวัยกลางคน เนื่องจากช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงวัยที่มีภาระหน้าที่มาก อาจส่งผลให้

เกิดความสุขน้อยกว่าช่วงวัยอื่น ซึ่งการศึกษาวิจัยเหล่านี้สื่อให้ทราบว่าช่วงวัยหรืออายุของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เพื่อให้ทราบว่าช่วงอายุใดของบุคลากรที่แตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่พบว่ามีช่วงอายุใดแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.2.3 สถานภาพสมรสของบุคลากร** ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์นี้เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งตัวแปรตามต้องอยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS จำเป็นต้องแปลงค่าตัวแปรนั้นให้เป็นตัวเลขเสียก่อน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานะภาพสมรสที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา ศิริถิรกุล และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับพรพนา พัชรภัก (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของกนกพร เศรษฐกร (2553) และ ชุตินิพนธ์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและได้สรุปผลการวิจัยที่ตรงกันว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

**2.2.4 ระดับการศึกษาของบุคลากร** ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์นี้เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งตัวแปรตามต้องอยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS จำเป็นต้องแปลงค่าตัวแปรนั้นให้เป็นตัวเลขเสียก่อน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่ ของบริษัท คานโบ-คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของ



พนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับการวิจัยของชุดิมนนท์ ฟ้าปัญญา (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง และเจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทสยามฮาร์เวสต์ จำกัด ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยที่ตรงกันว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรหรือพนักงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เพื่อให้ทราบว่าระดับการศึกษาในระดับใดของบุคลากรที่แตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**2.2.5 ระยะเวลาการทำงานของบุคลากร** ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์นี้เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งตัวแปรตามต้องอยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS จำเป็นต้องแปลงค่าตัวแปรนั้นให้เป็นตัวเลขเสียก่อน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)ที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ(2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร(2555) ที่ได้ศึกษาความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เพื่อให้ทราบว่าจะระยะเวลาการทำงานหรืออายุงานของบุคลากรช่วงใดบ้างที่แตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่พบว่ามีช่วงระยะเวลาการทำงานใดแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

**2.2.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร** ในการหาวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์นี้เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งตัวแปรตามต้องอยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมSPSS จำเป็นต้องแปลงค่าตัวแปรนั้นให้เป็นตัวเลขเสียก่อน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานะ โบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญศักดิ์ นิมสง่า (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม-ฮาร์เวสต์ จำกัด จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 30,000 – 39,999 บาท มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ0.05 (p-value = 0.009) ในขณะที่ช่วงระดับรายได้อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบว่ารายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อบุคลากรและส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากรโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับที่ไดเยนอร์ (Diener) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและสามารถนำมาซึ่งความสุข แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา ศิริธิกรกุล และคณะ(2555), ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร(2555), บัณฑิตา คำโฮม. (2554), เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553), กนกพร เศรษฐกร (2553) และเจริญศักดิ์ นิมสง่า (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและได้สรุปผลการวิจัยที่ตรงกันว่า รายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน (เงินเดือน,ค่าจ้างในการทำงาน) เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ Earth Institute: World Happiness Report (Helliwell. 2012: 12-13) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่คนเรามีความสุข ไม่ได้มาจาก

ความร่ำรวยมั่งคั่งเท่านั้น เสรีภาพทางการเมือง ปัจจัยสนับสนุน สวัสดิการสังคมและการปราศจากปัญหาการคอร์รัปชันเป็นสิ่งสำคัญกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องรายได้ที่สามารถทำให้คนมีความสุข นอกจากนี้ รายงานระบุเพิ่มเติมว่า ช่วงวัยที่พบว่าคนมีความสุขต่ำที่สุด คือ ช่วงวัยกลางคน เนื่องจากช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงวัยที่มีภาระหน้าที่มาก อาจส่งผลให้เกิดความสุขน้อยกว่าช่วงวัยอื่น สำหรับเรื่องการทำงานและความปลอดภัยในงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีรายงานกล่าวว่า ปัจจัยดังกล่าว สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าการมีค่าจ้างสูง

### 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

#### 2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจในการทำงาน

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ ซึ่งการวิเคราะห์นี้เป็นวิธีที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุด โดยที่ตัวแปร 2 ตัวนั้น จะต้องอยู่ในรูปของข้อมูลในมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio scale) มีการแจกแจงแบบปกติและมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และมีความเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ที่ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์กันในระดับใด โดยองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจในการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ การได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด รองลงมาคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ และ ความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้องค์ประกอบย่อยของปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีค่าความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบย่อยด้านอื่นทั้งหมด(ในตารางที่ 11) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้น จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีเกียรติที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และเป็นที่ยอมรับเมื่อมีการยื่นข้อเสนอแนะต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ ซึ่งอธิบายได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) โดยกล่าวไว้ว่า ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) นี้ เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งของลำดับความต้องการพื้นฐาน (Hierarchy of Needs) หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการ

การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของแมนเนียน(Manion) ที่กล่าวไว้ว่า การเป็นที่ยอมรับ(Recognition) ถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความสุขในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับนับถือกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากับ 0.571 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นค่าความสัมพันธ์ทางบวก และงานวิจัยของอัญชุลี จ้างผล (2553) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป พบว่าความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ อยู่ในระดับปานกลางและเป็นค่าความสัมพันธ์ทางบวก

เช่นเดียวกับองค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีค่าความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงรองลงมา กล่าวคือ ความสุขในการทำงานนั้น จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสูงขึ้นเรื่อยๆ มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตที่ดีขึ้น และรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคง ดังทฤษฎีของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่สามารถช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจการทำงาน ถือเป็นความช่วยเหลือรักษาความสุขในการทำงานไว้ได้ ซึ่งความก้าวหน้าในความหมายของเฮร์สเบิร์กนั้น ไม่ใช่เพียงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน แต่ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย และความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ได้ศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นค่าความสัมพันธ์ทางบวกและสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ที่มีค่าความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน รองลงมา สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน เมื่อได้ทำงานในลักษณะงานที่ท้าทายไม่ซ้ำซากจำเจ มีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม ทำให้รู้สึกชอบต่องานที่ทำ มีการระบุน้ำที่และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง และในการทำงานนั้นบุคลากรต้องสามารถทำงานได้แล้วเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด มีการบรรลุเป้าหมายในงานที่ทำ และมีผลสำเร็จในงานที่ทำไม่น้อยไปกว่าผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dierendonk (2005) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานพบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) ที่ได้ศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นค่าความสัมพันธ์ทางบวกและสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทวอลดีเชรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากับ 0.779 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นค่าความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชุลี จำนงผล (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากความสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ดังเช่น เฟร็ดเดริก เฮอ์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่จะปฏิบัติงาน เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา(2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้ำงาน และความสุขในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยใช้ปัจจัยจูงใจตามหลักทฤษฎีของเฮอ์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในการศึกษา

### 2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับ

**ความสุขในการทำงาน** ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ ซึ่งการวิเคราะห์นี้เป็นวิธีที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุด โดยที่ตัวแปร 2 ตัวนั้น จะต้องอยู่ในรูปของข้อมูลในมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio scale) มีการแจกแจงแบบปกติและมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และมีความเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ที่ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับความสุขในการทำงาน เพื่อให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับใด โดยองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และรองลงมา คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา

ความสุขในการทำงานมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน อธิบายเพิ่มเติมได้ว่า บุคลากรจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ต่อเมื่อ มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ และมีความสามัคคีกันดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอเล็กซานเดอร์ (Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer) จาก Positive Sharing Company ที่ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน และการที่บุคคลรู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people) ถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) โดยจัดให้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยกล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร และได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของมูส (Moos) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการวัดสภาพแวดล้อมในงานในองค์การทางสุขภาพ

และให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยจัดให้เป็นสภาพแวดล้อมหนึ่งในการทำงาน ที่สามารถชี้วัดถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้นๆ (The Work Environment Scale (WES)) พร้อมทั้งกล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน และยังคงคล้อยก้นงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ ศึกษาพบว่า ปัจจัยสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานที่ระดับ 0.01

ในส่วนขององค์ประกอบย่อยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรองลงมา กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกมีความสุขในการทำงานต่อเมื่อได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำแนะนำ พร้อมทั้งได้รับการยกย่องหรือคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และได้รับการเอาใจใส่ ให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของมูส (Moos) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการวัดสภาพแวดล้อมในงานในองค์การทางสุขภาพ และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยจัดให้เป็นสภาพแวดล้อมหนึ่งในการทำงาน ที่สามารถชี้วัดถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้นๆ (The Work Environment Scale (WES)) พร้อมทั้งกล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้จากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจแก่พนักงาน เช่นเดียวกับข้อมูลวิจัยจาก The Illumination Business ที่เปิดเผยว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของหัวหน้างานหรือการเป็นเจ้านายที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ และการที่บุคลากรมีหัวหน้าหรือเจ้านายดี ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่นั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญและยังสรุปว่าการมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน

แสดงให้เห็นว่าสัมพันธ์ภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน อย่างเช่นที่ธัญยากร อัญมณีเจริญ(2555) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ การมีงานดี องค์กรดี มีสวัสดิการ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ที่ดี ปัจจัยในการทำให้เกิดความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ

และค่าตอบแทน และงาน วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน คือ ทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างความสามารถ งานมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย สร้างมิตรภาพที่ดี มองโลกในแง่ดี และมุ่งสู่เป้าหมาย เช่นเดียวกับกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion) ที่ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน โดยหนึ่งในนั้นคือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึก เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน จากแนวคิดนี้สามารถสื่อให้เห็นถึงความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับทั้งเจ้านายและผู้ร่วมงาน

### 2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยองค์กรกับความสุ

**ในการทำงาน** ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ ซึ่งการวิเคราะห์นี้เป็นวิธีที่ใช้วัด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุด โดยที่ตัวแปร 2 ตัวนั้น จะต้องอยู่ในรูปของข้อมูล ในมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วน (Interval or Ratio scale) มีการแจกแจงแบบปกติและ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และมีความเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ที่ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยองค์กรกับความสุในการทำงาน เพื่อให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับใด โดยองค์ประกอบย่อยของปัจจัยองค์กรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการแก่ บุคลากร โดยผลการวิจัยพบว่า ความสุในการทำงานมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับ การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด และรองลงมาคือนโยบายและการบริหารงาน

ความสุในการทำงานมีค่าความสัมพันธ์กับการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ อธิบายเพิ่มเติมได้ว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ต่อเมื่อมีความรู้สึกว่าเงินเดือนและสวัสดิการ ต่างๆที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอ องค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและ การจัดสวัสดิการ และองค์กรยังมีการจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆต่อการทำงานที่ดึงดูดใจ ซึ่งสอดคล้องกับพรพนา พัวรักษา (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล พบว่าปัจจัยเรื่องเงินเดือนรวมค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2552) ที่ได้ศึกษาความสุในการ ทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน



ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และองค์ประกอบย่อยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ที่มีค่าความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบย่อยทั้งหมด(ในตารางที่ 11)กล่าวคือ ความสุขในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานได้อย่างชัดเจน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีการให้รางวัลหรือให้โบนัสแก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา แก้วนิยมชัยสร (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบายมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ถึงแม้ว่าองค์ประกอบย่อยของปัจจัยองค์กรทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมา จะมีค่าความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานน้อยกว่าองค์ประกอบย่อยด้านอื่นๆ แต่ปัจจัยองค์กรก็ถือเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยเล็งเห็นว่ามีผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต เช่นเดียวกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮร์สเบิร์ก(Frederick Herzberg) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยนโยบายและการจ่ายเงินเดือนไว้ว่า นโยบายและการบริการ(Company Policy and Administration)หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ส่วนเงินเดือน (Salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งและสามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ

#### 2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression) โดยเลือกใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) ซึ่งวิธีนี้ ผู้วิจัยสามารถเลือกตัวแปรทำนายทุกตัวที่ต้องการเข้าสู่สมการได้เอง

โดยตัวแปรทำนายที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายได้แก่ ปัจจัยจิตใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คิดเป็นร้อยละ 51.3 หากพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์-ถดถอยของตัวแปรทำนาย จะพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำงานความสุขในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดคือ ปัจจัยจิตใจในการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยองค์กรที่หมายถึงนโยบาย/การบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือน/สวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมณฑน์ ฟ้าภิญโญ(2552) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัททอเลตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิภาดา แก้วนิมชัยสร (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศุमारตรี ทุงจันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุกัญญา โอ่งวัลย์(2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนาจังหวัดเชียงใหม่ โดยตัวแปรทำนายที่ใช้ในการสร้างสมการทำนาย ประกอบด้วยด้านผู้นำ, ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีตัวแปรตามคือ ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คิดเป็นร้อยละ 67.0

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว ยังสามารถนำไปสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= 1.096 + 0.641 (\text{ปัจจัยจิตใจในการทำงาน}) \\ &+ 0.061 (\text{ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ}) - 0.025 (\text{ปัจจัยองค์กร}) \end{aligned}$$

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ปัจจัยจิตใจในการทำงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญฐ โองวัลย์(2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรทำนายที่ถูกเลือกมาสำหรับสร้างสมการทำนายภาพรวมความสุขในการทำงาน คือปัจจัยความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมรวมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และหากพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำ และด้านค่านิยมรวมขององค์กร ตามลำดับ

และจากสมการข้างต้น จะเห็นว่าปัจจัยองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ - 0.025 การที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน ซึ่งหมายความว่า ถึงแม้ทางบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด นโยบายที่กำหนดชัดเจนและมีการบริหารงานที่บรรลุนเป้าหมาย หรือการจ่ายเงินเดือนที่พอเพียงและให้สวัสดิการที่ยุติธรรมแก่บุคลากร แต่บุคลากรก็ยังมีความสุขในการทำงานน้อย

### 3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน จึงควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติให้ความเคารพนับถือตามควร ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากเพื่อนร่วมงานอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2) ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้บุคลากรมีโอกาสในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มอบโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และองค์กรควรให้การยกย่องชมเชยบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จให้บุคลากรอื่นๆ ในองค์กรได้รับรู้ ซึ่งอาจนำเสนอผลงานที่ประสบความสำเร็จ โดยการประกาศยกย่องชมเชย มอบรางวัล หรือประกาศบุคคลดีเด่นประจำปี เป็นต้น

3) ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบของบุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากร ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย ไม่ซ้ำซากน่าเบื่อ ปริมาณงานมีความพอดีเหมาะสม ไม่น้อยหรือมากจนเกินความสามารถของบุคลากร และควรมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีทั้งควรสนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อแสดงออกถึงศักยภาพและการเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาต่อไปในอนาคต

4) ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในที่ทำงาน ให้ความเสมอภาคในการทำงานแก่บุคลากรทุกคน ทั้งผู้บริหาร/เจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจน ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาจจัดเป็น

รูปแบบกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการนอกสถานที่ การทำกิจกรรมเวิร์คชอปหรือสัมมนาเพื่อส่งเสริมพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นต้น

5) พนักงานหรือบุคลากรเอง ควรตระหนักได้ถึงถึงความสำคัญของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพนับถือตามควร และด้านการทำงาน ต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการทำงานที่ประสบความสำเร็จ นำมาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเกิดความสุข สนุกกับงานที่ทำ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของบุคลากร และศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรสู่ระดับสูงสุดอย่างยั่งยืน

2) ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดการวิจัยในครั้งนี้ ตัวอย่างเช่น ศึกษาว่า ควรมีวิธีการแนะแนวหรือช่วยเหลือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งจะสามารถช่วยส่งเสริม เพิ่มพูนความสุขในการทำงานของประชากรส่วนใหญ่ได้ และยังช่วยลดปัญหาการลาออกของบุคลากรอีกด้วย

3) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ อย่างเช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนก/สายงานที่ทำ เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรแต่ละแผนกมีบริบทในการทำงานแตกต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน/สถานที่ทำงานต่างกัน

4) ควรมีการศึกษาในบุคลากรของบริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ท่านอื่นๆ ผู้ที่ทำงานภายนอกสำนักงานใหญ่ ซึ่งหมายถึงพนักงานขายเครื่องสำอางที่อยู่ประจำห้างสรรพสินค้า เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเนื่องจากบริบทของงานที่แตกต่างกัน และผลวิจัยที่ได้จะส่งผลต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อีกด้วย

5) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกันกับความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ เจตคติต่อการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

**ชื่อการศึกษา** **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่  
บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาวฉวีพร พรศิลปกุล รหัสนักศึกษา 2552800902

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ปีการศึกษา 2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ (4) ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 66 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย (1) ข้อคำถามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ (3) ข้อคำถามความสุขในการทำงาน โดยทุกข้อคำถามมีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.70-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย ปรากฏว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 (2) บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยสามารถเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ (.64) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (.62) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (.58) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (.48) ความสำเร็จของงาน (.48) การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ (.39) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (.38) และนโยบายและการบริหารงาน (.28) และ (4) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 51.3 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ดังนี้  $\text{ความสุขในการทำงาน} = 1.096 + 0.641(\text{ปัจจัยจูงใจในการทำงาน}) + 0.061(\text{ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ}) - 0.025(\text{ปัจจัยองค์กร})$

**คำสำคัญ** ความสุขในการทำงาน บุคลากร บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**Independent study title:** Factors Affecting Happiness at Work of Employees in the Headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.

**Author:** Miss Napat Ponsinlapakul; **ID:** 2552800902;

**Degree:** Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

**Independent study advisor:** Dr. Wunlapa Sabaiying, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### Abstract

The purposes of this study were (1) to investigate the level of happiness at work of employees in the headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.; (2) to compare the levels of happiness at work of employees as classified by personal factors; (3) to investigate the relationship between the elements of motivational factors, relationship factors, and organization factors with happiness at work of the employees; and (4) to investigate the factors that could predict happiness at work of the employees.

The research sample consisted of 66 employees who work in the headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd., obtained by simple random sampling. The sample size was determined based on Taro Yamane's method. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher comprising (1) items on personal data; (2) items on factors affecting happiness at work; and (3) items on the level of happiness at work. The content validity coefficients of questionnaire items ranged from .70 to 1.00 and the reliability coefficient of the questionnaire was .96. Data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows: (1) the overall happiness at work of employees in the headquarters of Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd. was at the high level, with the overall rating mean of 3.67; (2) employees with different genders and marital statuses did not significantly differ in their levels of happiness at work; while those with different ages, educational levels, work experiences, and monthly incomes differed significantly in their levels of happiness at work at the .05 level; (3) the elements of motivational factors, relationship factors, and organization factors had positive relationships with happiness at work and could be ranked based on their correlation coefficients as follows: recognition ( $r = .64$ ), advancement and security ( $r = .62$ ), job characteristics and responsibility ( $r = .58$ ), relationships with coworkers ( $r = .48$ ), work achievement ( $r = .48$ ), monthly salary and social welfare ( $r = .39$ ), relationships with the superior ( $r = .38$ ), and policy and management ( $r = .28$ ); and (4) the motivational factors, relationship factors and organization factors could be combined to predict happiness at work of employees at the company headquarters by 51.30 per cent, and the regression equation for predicting happiness at work of employees was as follows:  $\text{Happiness at Work} = 1.096 + 0.641(\text{Motivational Factors}) + 0.061(\text{Relationship Factors}) - 0.025(\text{Organization Factors})$ .

**Keywords:** Happiness at work, Employees, Kanebo Cosmetics (Thailand) Co., Ltd.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำ รวมถึงติดตามการทำวิจัยเล่มนี้อย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิวัฒน์ เมฆขจร คุณพิมพ์พิดาگانต์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และคุณณรงค์ศักดิ์ ปิ่นณะกิจการ ที่ให้ความกรุณาตรวจ ประเมินเครื่องมือวิจัย ให้คำชี้แนะ ปรับปรุง แก้ไขจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิวัฒน์ เมฆขจร รองศาสตราจารย์ ดร.ถัศดาวรรณ ณ ระนอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม และ อาจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ต่างๆ นับตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษาจนทำให้ผู้วิจัยได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากร บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาในการวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่คอยให้คำปรึกษา ให้ความรัก ความห่วงใย ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ แก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอบคุณกำลังใจจากทุกๆ ท่าน ที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ที่มีส่วนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระ เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณภัทร พรศิลป์กุล

กุมภาพันธ์ 2558



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
ความหมายของความสุข .....	10
ความหมายของความสุขในการทำงาน .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .....	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน .....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	37
รูปแบบการศึกษา .....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	37
ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร .....	38
เครื่องมือการศึกษา .....	39
การรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล.....	50
ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย.....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	52
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านลักษณะงานและ ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	54
ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร ได้แก่ สัมพันธภาพ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	56
ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการ.....	58
ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ ในงานความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน.....	59
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	61
ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	65
ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	68
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปการศึกษา.....	72
อภิปรายผลการศึกษา.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม .....	96
ภาคผนวก .....	102
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	103
ข แบบสอบถาม.....	105
ค ผลการวิเคราะห์ความตรงของเครื่องมือ (Validity).....	112
ง ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability).....	116
ประวัติผู้ศึกษา .....	119



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	ปัจจัย 10 อันดับ ที่ส่งผลต่อการทำงาน ทั้งการทำงานอย่างมีความสุข และการทำงานที่ไม่มีความสุข.....	16
ตารางที่ 2.2	ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
ตารางที่ 3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ และแผนกที่ทำงาน.....	38
ตารางที่ 3.2	ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อแสดงการให้ความหมาย ของความคิดเห็น 5 ระดับ.....	40
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน จนถึงปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	52
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร.....	56
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อบุคลากร.....	58
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุข ในการทำงานของบุคลากร.....	59
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศของบุคลากร.....	61
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน.....	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยแสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix).....	65
ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression).....	68
ตารางที่ 4.10 ผลสรุปการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร.....	70



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs).....	24
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg’s Hygine and Motivational Factors).....	27
ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความต้องการสามประการของแมคเคลแลนด์ (McClelland’s Three Needs Theory).....	29



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กนกพร เศรษฐกร .(2553). ความสุขในการทำงานของตำรวจนครเมืองลำพูน (รายงานการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
เชียงใหม่.
- กัลยา สุทธิกิจไพบูลย์ .(2556). ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตาม  
แนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวร-  
สุโขทัย. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ .(2555). “ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท  
ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา” โครงการปริญญาวิศวกรรมศาสตร  
มหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา  
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เจริญศักดิ์ นิมสง่า .(2552). “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด”  
ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชุตินฉัตรน์ ฟ้าภิญญา .(2552). ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด  
จังหวัดลำปาง (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชนินันท์ จันทรสว่าง .(2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด  
(รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, และ กนกพร นิตยน์นิตพิฤทธิ .(2553). ความสุข: มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎี  
เศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ :ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา .(2556). “แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้ำงาน และความสุข  
ในการทำงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทะเลดลามะ .(2554). ศิลปะแห่งความสุขในที่ทำงาน [The Art of Happiness at Work]  
(รักดี โขติจินดา, ผู้แปล). กรุงเทพฯ : สวนเงินมีมา.



- ชัยยากร อัญมณีเจริญ .(2555). “ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจ  
ในการทำงานและกิจกรรมเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา  
มนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.  
นฤมล แสงผล .(2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาบัณฑิต วิชาเอกจัดการทั่วไป ไม่ได้ตีพิมพ์) คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ .(2554). “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ, สยามล เอกะกุลนันต์, และทิพทินนา สมุทรานนท์ .(2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด  
(สำนักงานใหญ่)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์การ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิตา คำโสม .(2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล  
บรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์” งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.  
บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ .(2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เบน-ซาสาร์, ทาล .(2554). เปิดห้องเรียนวิชาความสุข[Happier : Learn the Secrets to Daily Joy and  
Lasting Fulfillment] (พรเลิศอิฐฐ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: วีเลิร์น.
- ประสพชัย พสุนนท์ .(2556). งานวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขล  
นครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 24(2), 114.
- ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร .(2555). “ความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรพนา พัวรักษา .(2554). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาสารคาม” งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณพนัช ไตรรัตน์นุกูล .(2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ ไม่ได้ตีพิมพ์) บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) .(2554). ความสุข ทุกแง่มุม. (พิมพ์ครั้งที่ 4) นครปฐม:  
วิถีสานเวศกวัน.

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา .(2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้า  
แม่เมาะ จังหวัดลำปาง (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ภัทรธิดา ผลงาม .(มปป). การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล. สืบค้นจาก

<http://www.rds.phd.lru.ac.th/Puttira%20Home/vijei-b9.pdf>

รศรินทร์ เกรย์ .(2556). ความสุข : การวัดเชิงอัตวิสัย. วารสารประชากร, 4(1), 113.

ริการ์, มาติเยอ .(2551). ความสุข : คู่มือพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญที่สุด[Happiness : a Guide to  
Developing Life's Most Important Skill] (สคโส ชันติวรพงศ์, ผู้แปล).

กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.

ลักขณา ศิริธิกรกุล, วาสนา อุปโป, และร.อ.จรูญลักษณ์ ป็องเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี  
สถาบันพระบรมชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.

วลัญชา สุพรรณธริกา .(2556). สังคมอุดมสุขที่ยั่งยืน: การพัฒนาตัวชี้วัดและการนำไปใช้.

วารสารร่วมพฤษภูมิ มหาวิทยาลัยเกริก, 31(3), 33.

วิชาการ. กรม. เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 .(2545). การวิจัย  
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว.

วิภาดา แก้วนิยมชัยสร .(2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาล  
ในจังหวัดบึงกาฬ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal , 6(2), 502-513.

ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ .(2555). แนวทางการเขียนวิธิดำเนินการวิจัย สำหรับวิจัยที่ให้การเก็บ

แบบสอบถาม. สืบค้นจาก [http:// e-learning.vec.go.th/elearning/.../](http://e-learning.vec.go.th/elearning/.../conceptLesson3QuantityResearch.pptx)

conceptLesson3QuantityResearch.pptx

- ศิริจรรยา บุญกล้า .(2554). ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ .(2555). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. (พิมพ์ครั้งที่1) โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด กรุงเทพฯ : โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุमारตรี ทังจันทร์ .(2556). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมนันท์ สุทธารัตน์ .(2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้พี่กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินทร แซ่จ้าว .(2553). “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์สุขภาพมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาศาสตร์สุขภาพ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภณัฐ โอ่งวัลย์ .(2554). ความสุขในการทำงานของพนักงานเคีรื่อรยัลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุมนทิพย์ จิตสว่าง .(มปป). การประมวลผลสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้วย SPSS for Windows. สืบค้นจาก <http://www.polsci.chula.ac.th/sumonthip/spss.doc>
- อัญชุลี จำนงผล .(2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป” งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ .(2553). ระบบการบริหารผลงาน = Performance management system.

กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อิรารรรส พูนผล .(2556). “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) ของนักเรียนที่เรียนด้วยเอกสารประกอบการเรียนเป็นภาษาอังกฤษกับนักเรียนที่เรียนด้วยเอกสารประกอบการเรียนเป็นภาษาไทย” รายงานการวิจัยในชั้นเรียนการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาขาคอมพิวเตอร์กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนสูงเนิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.

อำภา นิมมานพิภักดิ์ .(2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

Helliwell, J. F., Layard, R., and Sachs, J. (Eds.). (2012). World happiness report. New York: Earth Institute.

Kamvar, Sep; Mogilner, Cassie and Aaker, Jennifer. (2009). The Meaning(s) of Happiness. Retrieved August 11, 2013 from [gsbapps.stanford.edu/researchpapers/library/RP2026.pdf](http://gsbapps.stanford.edu/researchpapers/library/RP2026.pdf).

The Illumination Business. (2007). Happiness at work index. London: Chimento.

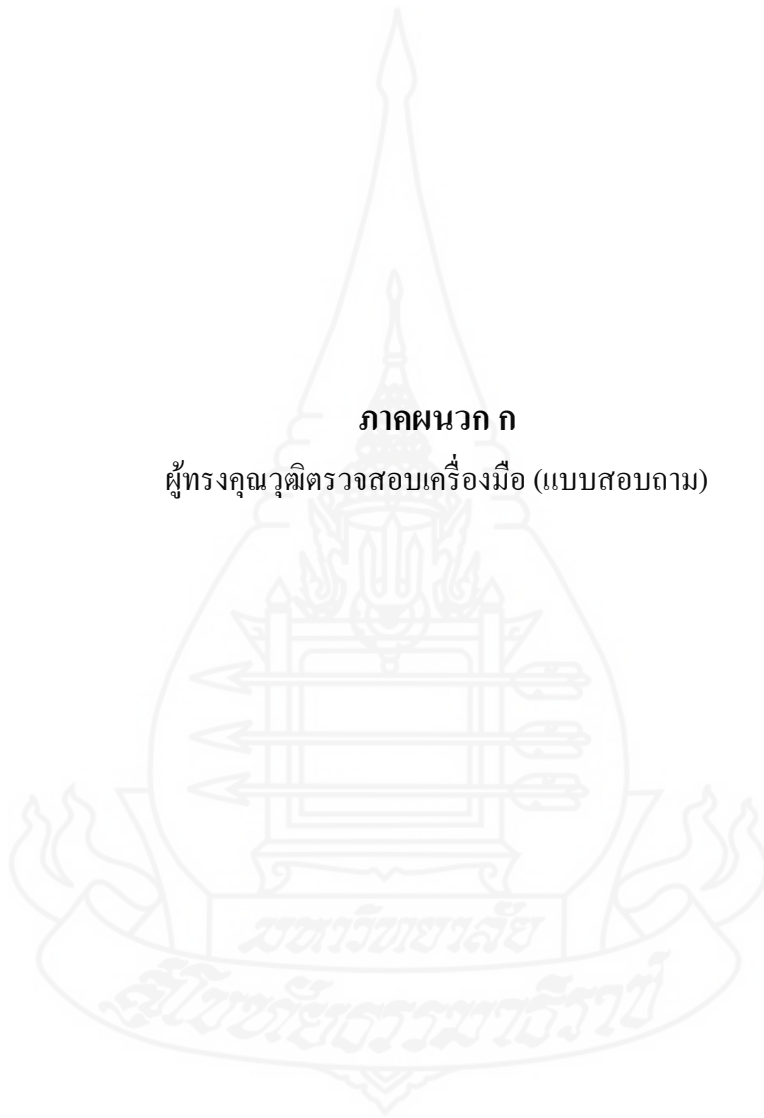
Lu, Luo. (2001). Understanding Happiness: A Look into the Chinese Folk Psychology. Journal of Happiness Studies. 2: 407-432.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม





**แบบสอบถาม**  
**เรื่อง ปัยจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน**  
**ของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท แผนกวิชาการ  
 แนวโน้มและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช โดยมี  
 วัตถุประสงค์ในการศึกษาปัยจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่สนใจของ  
 บุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อการทำงานและ  
 ระดับความสุขที่ได้รับในปัจจุบันจากการทำงาน

ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่  
 แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการและจะใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ใน  
 การศึกษาเท่านั้น โดยไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่อย่างใด

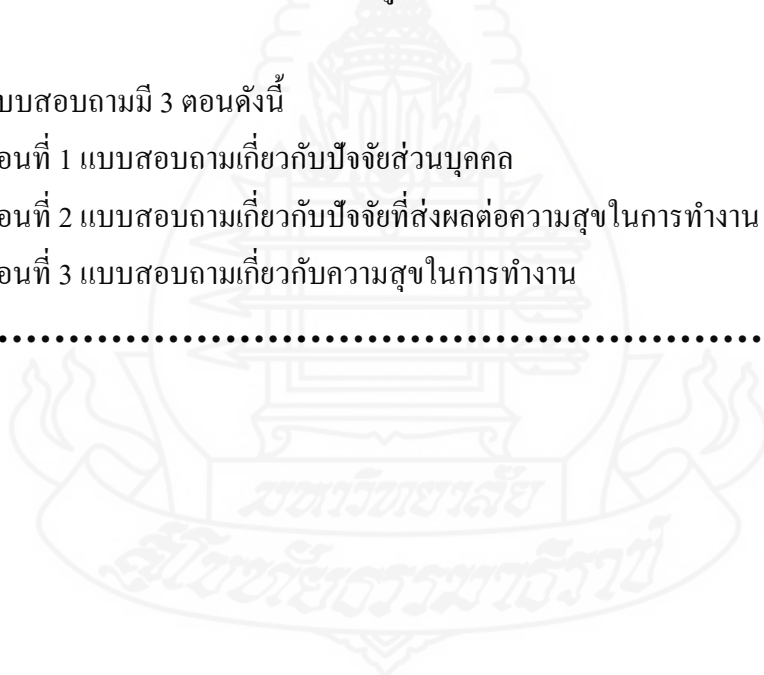
แบบสอบถามมี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัยจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัยจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

.....





ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความคิดเห็น						
<b>ด้านลักษณะงานและความ รับผิดชอบ</b>							
1. ลักษณะงานที่ทำ	ทำทาย	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ซ้ำซาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	พอดี/ เหมาะสม	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	น้อย/มาก เกินไป
3. ความรู้สึกของท่านต่องานที่ทำ	ชอบ	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	เกลียด
4. การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบ	ชัดเจน	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	คลุมเครือ
5. อำนาจในการตัดสินใจในการ ทำงานของท่าน	มีอำนาจ	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ไร้อำนาจ
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>							
6. การทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่ กำหนด	ตามเวลาทุก ครั้ง	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ไม่เคยเสร็จตาม เวลา
7. ผลสำเร็จของงาน ที่ท่านทำ	บรรลุ เป้าหมาย	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ล้มเหลว
8. ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเมื่อ เทียบกับคนอื่น	มากกว่า	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	น้อยกว่า
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน</b>							
9. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ก้าวหน้าขึ้น เรื่อยๆ	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	เท่าเดิม
10. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ในอนาคต	ดีขึ้น	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	แย่ลง
11. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง	มั่นคง	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ไม่มั่นคง
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>							
12. ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	เป็นประจำ	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ไม่เคย

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความคิดเห็น						
13. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	เป็นประจำ	5	4	3	2	1	ไม่เคย
		___:	___:	___:	___:	___	
14. ความรู้สึกต่อการทำงานในองค์กรนี้	มีเกียรติ	5	4	3	2	1	ไร้เกียรติ
		___:	___:	___:	___:	___	
15. ข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ	เป็นที่ยอมรับ	5	4	3	2	1	ถูกเพิกเฉย
		___:	___:	___:	___:	___	
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	ความคิดเห็น						
<b>สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา</b>							
16. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ได้รับการเอาใจใส่	5	4	3	2	1	ถูกละเลย
		___:	___:	___:	___:	___	
17. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	เป็นประจำ/สม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	ไม่เคย
		___:	___:	___:	___:	___	
18. การยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	เป็นประจำ/สม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	ไม่เคย
		___:	___:	___:	___:	___	
19. การเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชา	เป็นประจำ/สม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	ไม่เคย
		___:	___:	___:	___:	___	
<b>สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>							
20. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	สนิทสนม	5	4	3	2	1	ห่างเหิน
		___:	___:	___:	___:	___	
21. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	เป็นประจำ/สม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	ไม่เคย
		___:	___:	___:	___:	___	
22. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	เป็นประจำ/สม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	ไม่เคย
		___:	___:	___:	___:	___	
23. การทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน	สามัคคี	5	4	3	2	1	แตกแยก
		___:	___:	___:	___:	___	
ปัจจัยองค์กร	ความคิดเห็น						
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>							
24. การกำหนดนโยบายหรือแผนงานขององค์กร	กำหนดชัดเจน	5	4	3	2	1	ไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงบ่อย
		___:	___:	___:	___:	___	

ปัจจัยองค์กร	ความคิดเห็น						
25. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	บรรลุเป้าหมาย	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ล้มเหลว
26. การให้รางวัล / โบนัสเมื่อพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ	ประจำ/สม่ำเสมอ	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ไม่เคย
การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ 27. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	เพียงพอ	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ขาดแคลน
28. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	ยุติธรรม	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ขาดความยุติธรรม
29. สวัสดิการของท่านที่องค์กรจัดให้เมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น	ยุติธรรม	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	ขาดความยุติธรรม
30. การจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ต่อการทำงาน	ดึงดูดใจ	5 ___:	4 ___:	3 ___:	2 ___:	1 ___	เมื่อหน่าย



**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของความสุขในการทำงาน**

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านล่างช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความสุขของท่าน

ข้อความ	สภาพความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความรื่นรมย์ในงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ท่านทำในทุกๆวัน					
2. ท่านไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน					
3. ท่านสบายใจกับการทำงาน ไม่รู้สึกอึดอัด และรู้สึกทำงานด้วยความราบรื่น					
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>					
4. ท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ท่านทำ					
5. ท่านทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ไม่รู้จักเบื่อ มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
6. ท่านสามารถทำงานต่อได้แม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้วก็ตาม					
<b>ความกระตือรือร้นในการทำงาน</b>					
7. ท่านทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในทุกๆวัน					
8. ท่านพร้อมที่จะทำงาน และพร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
9. ท่านมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

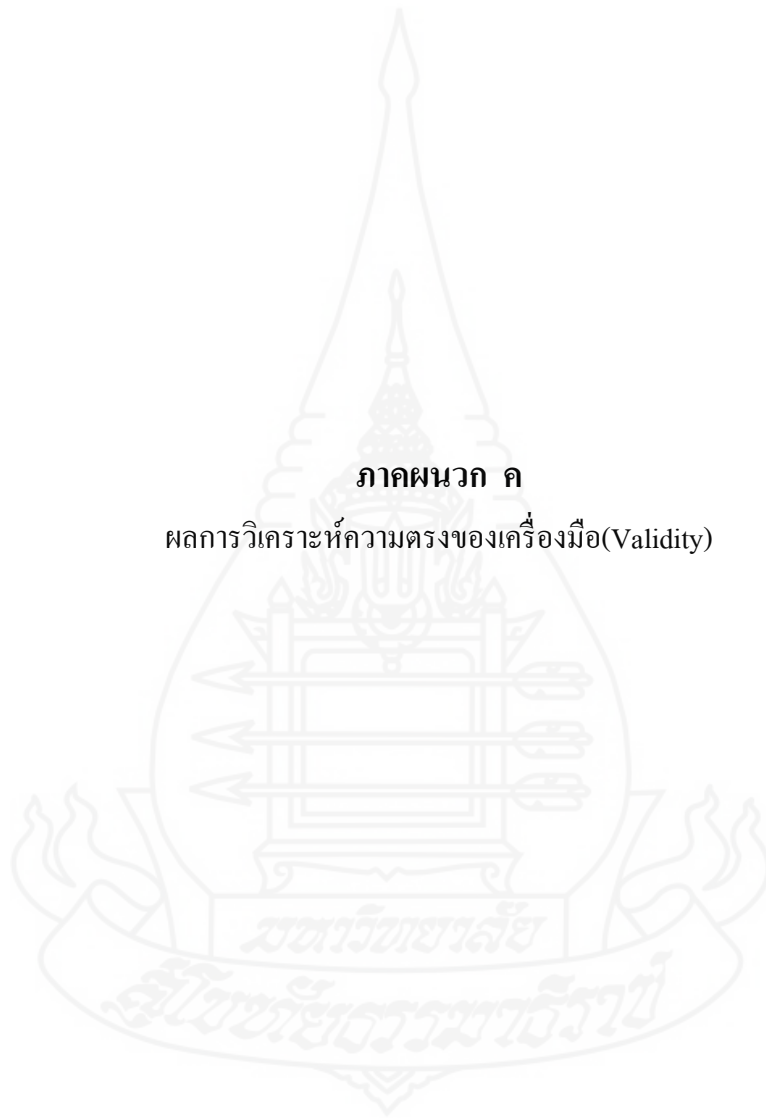
.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

**ภาคผนวก ค**

ผลการวิเคราะห์ความตรงของเครื่องมือ(Validity)



### การทดสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) ที่ใช้ในงานวิจัย

ตาราง ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเครื่องมือ

รายการคำถามขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. ลักษณะงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ความรู้สึกของท่านต่องานที่ทำ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. การทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ผลสำเร็จของงาน ที่ท่านทำ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับคนอื่น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ความรู้สึกต่อการทำงานในองค์กรนี้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อองค์กร ในเรื่องต่างๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. การยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19. การเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



รายการคำถามขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
21. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. การทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. การกำหนดนโยบายหรือแผนงานขององค์กร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26. การให้รางวัล/โบนัสเมื่อพนักงานปฏิบัติงาน ให้องค์กรประสบความสำเร็จ	0	+1	+1	0.7	ใช้ได้
27. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29. สวัสดิการของท่านที่องค์กรจัดให้เมื่อเทียบกับ พนักงานคนอื่น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30. การจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำในทุกๆวัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32. ท่านไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33. ท่านสบายใจกับการทำงาน ไม่รู้สึกอึดอัด และรู้สึกว่าการทำงานด้วยความราบรื่น	0	+1	+1	0.7	ใช้ได้
34. ท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35. ท่านทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ไม่รู้จักเบื่อ มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่าง รวดเร็ว	0	+1	+1	0.7	ใช้ได้
36. ท่านสามารถทำงานต่อได้แม้ว่าจะหมดเวลา ทำงานแล้วก็ตาม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

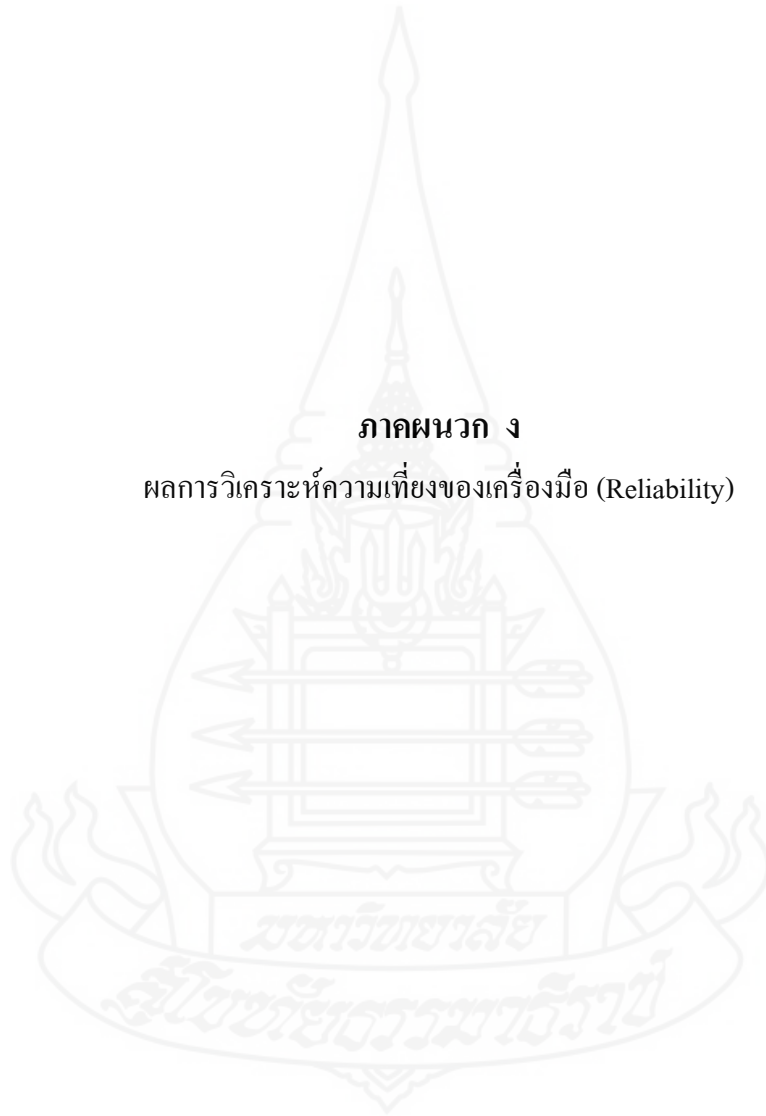
รายการคำถามขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
37. ท่านทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ในทุกๆวัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38. ท่านพร้อมที่จะทำงาน และพร้อมจะเผชิญ ปัญหาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39. ท่านมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะ ทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

จากตาราง สามารถสรุปได้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแต่ละข้อกับ  
วัตถุประสงค์ในการวิจัยของแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่าเท่ากับอยู่ระหว่าง 0.70 – 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ใน  
เกณฑ์ที่ยอมรับได้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป



**ภาคผนวก ง**

**ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)**



## การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (Reliability)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	39

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	141.3667	456.792	.377	.964
VAR00002	141.1667	459.178	.306	.964
VAR00003	140.9667	457.757	.494	.963
VAR00004	140.8667	465.844	.180	.964
VAR00005	141.9000	432.990	.728	.962
VAR00006	140.8667	463.982	.228	.964
VAR00007	140.8000	461.614	.406	.963
VAR00008	141.3333	463.402	.380	.963
VAR00009	142.3000	436.493	.768	.961
VAR00010	142.0000	450.207	.571	.963
VAR00011	141.1000	456.645	.339	.964
VAR00012	141.2000	445.614	.865	.961
VAR00013	141.4000	443.559	.792	.962
VAR00014	140.9333	445.720	.801	.962
VAR00015	141.8333	452.075	.593	.962
VAR00016	141.2000	430.648	.852	.961
VAR00017	141.2667	435.237	.780	.961
VAR00018	141.3333	433.195	.840	.961
VAR00019	141.1000	435.610	.723	.962
VAR00020	141.0667	432.478	.856	.961
VAR00021	141.2667	437.995	.830	.961
VAR00022	141.1000	429.541	.858	.961
VAR00023	141.0000	432.690	.756	.962
VAR00024	141.1000	445.886	.809	.962
VAR00025	141.0000	454.276	.597	.963
VAR00026	141.3333	445.540	.708	.962
VAR00027	141.4667	446.878	.721	.962
VAR00028	141.6667	436.851	.819	.961

VAR00029	141.4667	444.878	.670	.962
VAR00030	142.1333	436.809	.879	.961
VAR00031	141.6333	458.654	.558	.963
VAR00032	141.5667	452.875	.564	.963
VAR00033	141.5333	440.051	.682	.962
VAR00034	141.2333	456.944	.540	.963
VAR00035	141.5333	448.326	.633	.962
VAR00036	141.5333	440.189	.730	.962
VAR00037	141.3000	449.666	.631	.962
VAR00038	141.2333	461.633	.320	.964
VAR00039	141.4333	475.771	-.155	.966

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความเที่ยง(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.963 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงสูง



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวณภัทร พรศิลป์กุล
วัน เดือน ปีเกิด	31 มกราคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรเครื่องสำอาง) วท.บ. มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	บริษัท คานโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 1521 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่แผนกฝึกอบรม

