

ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ
เครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ลัทธิสุระมรรคา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ลักษณ์ สุระมรรคา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

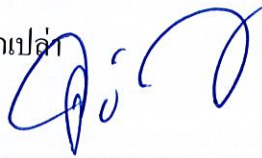
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

ทักษณา สว่างใจ

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ทักษณา สว่างใจ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน

(ดร.สาธิต ปิติวรา)

ทักษณา สว่างใจ

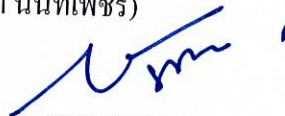
..... กรรมการ

(ดร.ทักษณา สว่างใจ)



..... กรรมการ

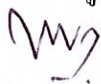
(ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)



..... กรรมการ

(ดร.อักริตต์ พัฒนสัมพันธ์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังจะให้เพื่อนพนักงานได้มีความสุขในการทำงาน และชี้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนและนโยบายต่าง ๆ ได้เห็นความสำคัญของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น ไม่เพียงแต่ความสบายใจในการทำงานเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ มีอิสระในการคิดและปฏิบัติ โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อตัวบุคคล องค์กรและผลการปฏิบัติงานอย่างคาดไม่ถึง งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความสามารถและการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ทักษญา สง่าโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง รวมถึงคำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนดูแลเอาใจใส่สนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัยและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบป้องกันเค้าโครงงานวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขและวิจารณ์ผลงาน จนทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ 39/ 2 และเพื่อนๆหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร ที่คอยให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ให้วิชาความรู้เพิ่มพูนแก่ข้าพเจ้าทำให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาบริษัท และพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ท้ายสุดขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านาน

สารคุณประโยชน์และคุณค่าใดๆที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และผู้มีพระคุณที่มีไฉ่เอี่ยมนามทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

ลักษณะ สุระมรรคา

57710328: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, บุคลิกภาพ, เจตคติในการทำงาน, ครอบครัว, องค์กร

ลักษณะ สาระมรรคา: ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี (FACTORS AFFECTING THE HAPPY WORKPLACE OF EMPLOYEES IN ELECTRONICS AND HOME APPLIANCES INDUSTRIES IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิทยานิพนธ์: ทักษญา สง่าโยธิน, ปร.ค. 223 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี (Mixed method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าใน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เจตคติในการทำงาน ครอบครัวและองค์กร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานจำนวน 400 คน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และพนักงานจำนวน 9 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินงานวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามแบบปิดสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเปิดสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง (2) ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพ ภาพรวมพบว่า บุคลิกภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี และใฝ่รู้ดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ความสุขในด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี สังคมดี และด้านสุขภาพการเงินดี สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นทำให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่าย เกิดความสัมพันธที่ดีในการทำงานและร่วมกันทำงานเป็นทีม การมีน้ำใจที่ดีต่อกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการจะทำให้งานประสบความสำเร็จ มีการวางแผนงานและชีวิตรวมถึงมองเป้าหมายเป็นหลัก (3) ผลการวิเคราะห์เจตคติในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ภาพรวมพบว่า ความรู้สึกและพฤติกรรมมีผลต่อภาวะความสุขในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 44.30 สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การให้อิสระในการกำหนดวิธีทำงาน การวางแผนงานจะส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้กล้าคิดกล้าทำ มุ่งมั่น กระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทำให้เกิดรักกันทำให้พนักงานรักและผูกพันในองค์กร พร้อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างความสุขในการทำงาน (4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 24.2 สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การดูแลเอาใจ การให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในงานจะช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ค่าชื่นชมจากคนในครอบครัวจะเป็นกำลังใจให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น การให้กำลังใจเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในงานเป็นพลังในการแก้ไขปัญหา พินิจต่ออุปสรรค การใช้เวลาร่วมกัน ในครอบครัว เช่น การออกกำลังกาย ก็จะช่วยให้สุขภาพดี นอกจากนี้ การปลูกฝังแนวคิดจากครอบครัวในการแบ่งปันส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน และการทำงานเป็นทีม (5) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมพบว่า ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 7 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 66.8 สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความ สามารถทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานเกิดแรงจูงใจ ความหลากหลายของงานจะทำให้พนักงานใช้ทักษะในหลายๆ ด้าน ลดความเบื่อหน่ายในงาน เกิดความผูกพันต่องาน สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นรับทราบหากพนักงานทำงานได้ดีเป็นกำลังใจในการทำงาน เกิดภาคภูมิใจในงานที่ทำก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็อาจส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกของพนักงาน

57710328: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; M.B.A (BUSINESS
ADMINISTRATION FOR EXECUTIVES)

KEYWORDS: HAPPINESS AT WORKPLACE, PERSONALITY,
ATTITUDE TOWARD WORK, FAMILY, ORGANIZATION

LAKSANA SURAMAKKA: FACTORS AFFECTING THE HAPPY WORKPLACE
OF EMPLOYEES IN ELECTRONICS AND HOME APPLIANCES INDUSTRIES IN LAEM
CHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

ADVISOR: TAKSAYA SANGAYOTHIN, Ph. D. 223 P. 2016

The study was mixed method research whose objective was to investigate factors affecting happiness at workplace for employees in electronics and home appliances industries in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. The employees were categorized by personal factors, personality, attitude toward work, family and organization. For quantitative research, there were 400 employees in the sample group. For qualitative research, there were 9 employees in the sample group. The instrument for quantitative research was questionnaire with close-ended questions and the instrument for qualitative research was questionnaire with open-ended questions. The statistics used for data analysis consisted of both descriptive and inferential statistics.

The findings were as follows: (1) Most of the employees gave significance to the happiness at the workplace at the moderate level. (2) From the analysis of personality, employees with different personality concerning good mind, good spirit, good family, good knowledge and desire to knowledge had an effect on workplace happiness at the significance level of .05. However, personality concerning good health, relaxation, society and financial stability didn't have an effect on the workplace happiness. These results were consistent with the results of the qualitative research indicating that employees with a compromising personality could tolerate other people's opinions. This could make it easy for them to work with others and could create a good working relationship so that they could work together as a team. Good spirit affected the workplace happiness concerning enjoying the work. Employees who were strict to the principles could make the job successful because they were enthusiastic, had plans for their work and life, and focused on the goal of the work. (3) From the analysis of the attitude toward work concerning knowledge, feeling, behavior, it was found that the feeling and behavior had an effect on happiness at work. These three variables could explain the variance of the employees' happiness at work by 44.30 %. This was consistent with the results of the qualitative research indicating that freedom to determine how to work and how to plan work could promote the employees' potential to dare to think, to be enthusiastic, and to enjoy the task assigned. Equally treated and given honor, the employees loved and were committed to the organization, and they were ready to devote their physical strength to work for the organization. This led to good performance and happiness at work. (4) From the analysis on family including relationship in the family and family support, it was found that the two variables could explain the variance of the employees' happiness at work by 24.2 %. This was consistent with the results of the qualitative research indicating that caring and counseling when problems occurring at work could reduce stress from work. The compliments of the family members would encourage employees to work better. Consoling when employees made mistakes or failed in their job would strengthen them to solve their problems and help them overcome the barriers. Time sharing in the family such as participating in physical exercise would also make good health. In addition, implanting the concept of sharing from the family affected good relationships at the workplace and good teamwork. (5) From the analysis of organizational factors concerning policy on management of workplace, work features, relations in the workplace, career path in the job, being respected, morale support in workplace and the overall working environment, it was found that work features, the relationships in the workplace, being respected and the working environment had an effect on employees' happiness. The seven variables could explain the variance in employees' happiness by 66.8 %. This was consistent with the qualitative research. Proper assignment, knowledge and the ability of employees made them recognize the value of the work and gave them motivation. In addition, the variety of jobs would allow employees to use their skills in many ways. This reduced boredom at work and led to commitment to work. Good relationships in the workplace would promote teamwork. Recognizing and praising employees if they did their work well encouraged them to work better and made them proud of the work they did. In addition, a safe working environment affected their performance. If the environment was bad, it would affect the rate of employee resignation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิดตัวแปรอิสระ.....	19
แนวคิดตัวแปรตาม.....	40
แนวคิดพื้นที่ที่ศึกษา.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	58
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	73
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	80
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ.....	108
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	145
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	163
สรุปผลการวิจัย.....	164
อภิปรายผลการวิจัย.....	166
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	174
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	175
บรรณานุกรม.....	177
ภาคผนวก.....	181
ภาคผนวก ก.....	182
ภาคผนวก ข.....	197
ภาคผนวก ค.....	201
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	223

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1-1	จำนวนพนักงานที่ออกจากงานในปี พ.ศ. 2558 จำแนกตามสาเหตุ และประเภทกิจการ.....	6
2-1	สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ.....	22
2-2	สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน เจตคติในการทำงาน.....	26
2-3	สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน ครอบครัว.....	29
2-4	สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน องค์กร.....	39
2-5	กฎในการสร้างทุนแห่งความสุข.....	46
2-6	สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน.....	48
2-7	รายชื่อบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า....	50
3-1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนงาน(เชิงปริมาณ).....	59
3-2	ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ.....	64
3-3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม(เชิงคุณภาพ)...	74
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..	80
4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยบุคลิกภาพ.....	83
4-3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติในการทำงาน ด้านความรู้.....	84
4-4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติในการทำงาน ด้านความรู้ลึก.....	85
4-5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติในการทำงาน ด้านพฤติกรรม.....	86
4-6	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติ ในการทำงาน.....	86
4-7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครอบครัว ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว.....	89
4-9	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครอบครัว.....	90
4-10	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและ การบริหารงาน/โครงสร้างการบริหาร.....	91
4-11	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงาน.....	92
4-12	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน.....	93
4-13	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	94
4-14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	95
4-15	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน.....	96
4-16	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	97
4-17	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร.....	98
4-18	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี.....	99
4-19	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลาย.....	100
4-20	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี.....	101
4-21	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-22	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัว.....	103
4-23	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านสังคม.....	105
4-24	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี.....	106
4-25	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพการเงินดี.....	107
4-26	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน....	108
4-27	การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ...	109
4-28	การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ...	110
4-29	การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	112
4-30	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	114
4-31	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	115
4-32	การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	116
4-33	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	119
4-34	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	120
4-35	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-36	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพการเงินดี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	122
4-37	การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	123
4-38	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	125
4-39	การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม บุคลิกภาพของพนักงาน.....	126
4-40	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี จำแนกตามบุคลิกภาพ.....	129
4-41	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี จำแนกตามบุคลิกภาพ.....	130
4-42	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี จำแนกตามบุคลิกภาพ.....	131
4-43	ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี จำแนกตามบุคลิกภาพ.....	132
4-44	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ ระหว่างเจตคติในการทำงานกับความสุขในการทำงาน.....	134
4-45	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความสุขในการทำงาน.....	137
4-46	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน.....	141
4-47	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	144
4-48	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	147
4-49	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	148
4-50	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ.....	150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-51	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน.....	152
4-52	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว.....	154
4-53	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร.....	156
4-54	ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน.....	158

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	คะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตของผู้มีงานทำ จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ.....	4
1-2	คะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	4
1-3	จำนวนการลาออกจากงานปี พ.ศ. 2558 จำแนกตามสาเหตุการรับเข้าทำงาน....	6
1-4	สินค้าส่งออก 10 อันดับแรก เดือน ม.ค-ส.ค. พ.ศ. 2559.....	8
1-5	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	11
2-1	แผนที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐศาสตร์ได้เข้ามามีบทบาทในการชี้แนะรวมถึงการวิเคราะห์เกี่ยวกับการตัดสินใจทางด้านการค้า การผลิต การลงทุน และการบริโภค รวมทั้งการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงต้นทุนทรัพยากร และแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องทำให้ประหยัดทรัพยากร ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งสำหรับหน่วยผลิต ผู้บริโภค หรือแม้แต่ในระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้ประหยัดทรัพยากรซึ่งสอดคล้องกับต้นทุนการเสียโอกาสของทรัพยากร ส่งผลให้การใช้ทรัพยากรในปริมาณที่เหมาะสม และเหลือไว้เพื่อใช้ในการอื่น การตัดสินใจในภาพย่อย ๆ โดยใช้แนวทางในการวิเคราะห์จากวิชาเศรษฐศาสตร์ก็จะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากมา อย่างไรก็ตามในหามองในภาพรวม พบว่าข้อสรุปที่ได้จากวิชาเศรษฐศาสตร์ยังมีความคับแคบอยู่มากทั้งนี้ เพราะมนุษย์มิใช่จะต้องเป็นสัตว์เศรษฐกิจ (Animal spirits) ที่นึกถึงผลกำไรหรือการบริโภคที่ตนเองจะได้รับเพียงเท่านั้น มนุษย์ยังอยู่ในสังคมที่มีปัญหาการข้ามเส้นจริยธรรม การเผาผลาญทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมเพียงเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งการมีปัญหาคับคั่งต่อผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จจากการแข่งขันหรือแม้แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจแต่มีสภาพชีวิตที่มีเครื่องเครียดหรือหาความสุขไม่ได้ จนเกิดเป็นภาวะของภาคสาธารณสุข และคนทั่วไปที่ไม่ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงจากความก้าวหน้า ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี (ศิริณ พงศ์มพัฒน์, 2559)

ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา นักจิตวิทยาเริ่มเห็นปัญหาความเคร่งเครียด และความต้องการความสุขของผู้คนในสังคมมากขึ้น จึงได้มีการศึกษาตัวแปรที่อธิบายความสุข และพยายามวัดความสุขออกมาเป็นค่าคะแนน ซึ่งในอดีตนั้นนักจิตวิทยามักศึกษาอารมณ์ในทางลบ เช่น เรื่องความวิตกกังวล (Anxiety) ความเครียด (Stress) ความหดหู่ซึมเซา (Depression) มากกว่าศึกษาอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสนุกสนาน (Joy) ความพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ความสุข (Happiness) นั่นก็คือ เราใช้เวลาในการตามแก้ปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าที่จะหาวิธีป้องกันหรือเสริมสร้างในเรื่องสุขภาพจิตที่ดี แต่ในปัจจุบันเริ่มมีคนสนใจเรื่องความเป็นอยู่ที่ดี (Well being) หรือการศึกษาอารมณ์พอใจหรือความสุข (วิทยากร เชียงกูล, 2548)

การศึกษาของนักจิตวิทยามีความแพร่หลายมากขึ้นเรื่อย ๆ และได้มีการศึกษาร่วมกันกับนักเศรษฐศาสตร์จนเป็นที่สนใจในหมู่นักเศรษฐศาสตร์ส่วนหนึ่งในสังคมตะวันตก จากนั้นก็เริ่มที่จะมีการศึกษาความสุขในเชิงเศรษฐศาสตร์ในประเทศกำลังพัฒนามากขึ้น โดยการอาศัยฐานข้อมูลที่

เปลี่ยนไปหรือเทคนิคทางสถิติที่แตกต่างกันออกไป สำหรับเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ความสุขเกิดจากการตอบสนองความต้องการ ในขณะที่ภูมิปัญญาตะวันออก ความสุขเป็นอะไรที่มากกว่านั้น และช่วยให้นักเศรษฐศาสตร์ไม่มองความสุขซึ่งมาจากทางวัตถุเท่านั้น (ตีรณ พงศ์มพัฒน์, 2559)

แนวคิดของเศรษฐศาสตร์แนวพุทธที่นำเสนอว่า เป้าหมายในการวัดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ควรเน้นให้ความสำคัญกับการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และรายได้ประชาชาติ (GNP) แต่เพียงด้านเดียว แต่ควรที่จะให้ความสำคัญกับความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH) ควบคู่ไปด้วยจึงจะทำให้สังคมนั้น ๆ มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2554)

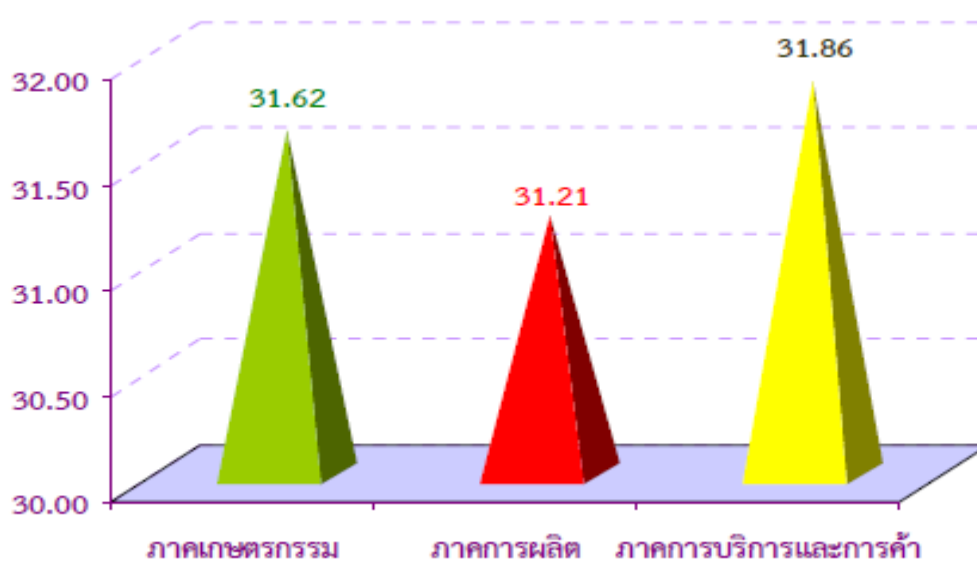
ซึ่งแนวคิด GNH (Gross National Happiness) ต้องการวัดความสุขโดยตรง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับความเจริญทางด้านวัตถุ โดยที่อดีตราชาแห่งภูฏาน King Jigme Singye Wangchuck ได้กล่าวถึง GNH ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ทว่าแนวคิดนี้ ก็ยังยากต่อการดำเนินการหรือตีค่าออกมาเป็นตัวเลขเหมือน GNP ซึ่งเป็นมูลค่าสินค้าและบริการ ปัจจุบันจึงยังไม่มีดัชนีที่วัด GNH ออกมาเป็นตัวเลขที่สามารถเปรียบเทียบระหว่างประเทศได้ ถึงแม้ว่าจะยังไม่มีตัวเลข GNH เพราะความสุขหรือความรู้สึกทางจิตใจมีค่าที่แตกต่างกันตามความรู้สึกของแต่ละคน แนวคิดนี้ก็นำไปสู่ความพยายามที่จะประเมินผลการพัฒนาอย่างรอบด้าน กล่าวคือ มีการจัดทำดัชนีความสุขระดับประเทศ โดยอาศัยการสำรวจความรู้สึกของประชาชนซึ่งเป็นผู้ใช้ประโยชน์ได้ค่อนข้างดี (ตีรณ พงศ์มพัฒน์, 2553) ฉะนั้นคำว่า ความสุข เริ่มมีความสำคัญและเริ่มที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากขึ้นเรื่อยๆ เศรษฐศาสตร์แนวพุทธยังนำเสนออีกด้วยว่า การทำงานที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น จะต้องเป็นการทำงานที่ให้ผลลัพธ์ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตพัฒนาคน และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ มนุษย์จึงจะเกิดความพึงพอใจและความพึงพอใจนี้จะส่งผลให้มนุษย์มีความสุขในการทำงาน ไม่ใช่ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการบริโภคเพียงเท่านั้น ซึ่งจะมีแต่เพิ่มมากขึ้นไปเรื่อย ๆ ทำให้การทำงานนั้นเป็นการทำงานที่ฝืนใจ เกิดความเครียด เป็นทุกข์ ซึ่งส่งผลให้มีการทบทวนทิศทางการพัฒนาคนเสียใหม่ที่แต่เดิมนั้นเน้นการพัฒนาคนให้เป็นคนเก่งในการทำงานแต่เพียงด้านเดียว ซึ่งไม่สามารถส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้อย่างยั่งยืน ปัจจุบันจึงได้มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการพัฒนาคนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดที่ทำงานที่มีความสุข (Workplace happiness) ซึ่งสถานที่ทำงานที่มีความสุขจะต้องพัฒนาคนให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี และคนมีความสุข การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะต้องเกิดมาจากการร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างองค์กรและพนักงาน ฝ่ายองค์กรนำโดยผู้บริหารจะต้องมีการปรับกระบวนการบริหารองค์กรเสียใหม่ให้สอดคล้องกับแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วย ความสุข ที่องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียใน 3 มิติด้วยกัน ได้แก่

1. กำไร (Profit) องค์กรจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้บริโภค โภคจนเกินพอดี

2. คน (People) องค์กรมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการดูแล ตั้งแต่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน คนในชุมชน ฯลฯ ให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและสมดุล นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้วควรจะเข้ามาดูแลทางด้านจิตใจของพนักงานด้วย เช่น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น การมีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล การมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ เป็นต้น

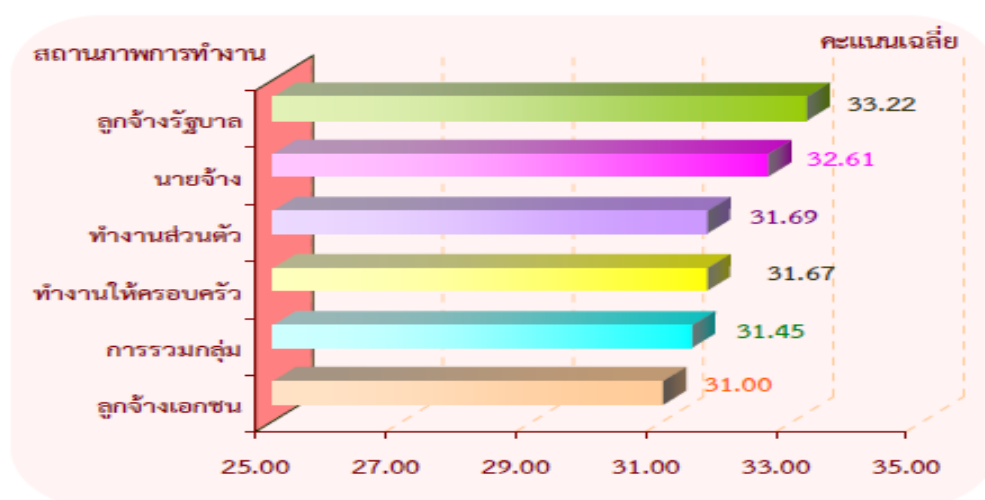
3. โลก (Planet) องค์กรที่จะต้องมึจิตสำนึกในการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทั้งนี้ เพื่อให้มนุษย์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ร่วมกัน โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตและสำหรับในส่วนของพนักงานด้วยเช่นกันที่จะต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิต การไขว่คว้าให้ได้มาซึ่งความเป็นวัตถุมาก ๆ ไม่แน่เสมอไปว่าชีวิตจะมีความสุข บางครั้งการมีอะไรที่มากเกินไปแทนที่จะมีความสุขกลับกลายเป็นความทุกข์ได้เช่นกัน ความสุขทางด้านจิตใจต่างหากจะช่วยทำให้มีความสุขได้ (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2554)

สำหรับประเทศไทยในเรื่อง “ความสุข” ได้มีความพยายามจากหลายหน่วยงานในภาครัฐที่จะทำการสำรวจภาวะความสุขในภาคประชาชน โดยในปี พ.ศ. 2558 สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ร่วมมือกับกรมสุขภาพจิต สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในการทำผลสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) ของคนไทย ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2558 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกรกฎาคม เดือนสิงหาคม และเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินสุขภาพจิตคนไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จากผลการสำรวจสุขภาพจิตของผู้มีงานทำตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พบว่า ผู้ทำงานในภาคการบริการและการค้ามีความสุขมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตมากที่สุด 31.86 คะแนน รองลงมาเป็นผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม 31.62 คะแนน และภาคการผลิต 31.21 คะแนน



ภาพที่ 1-1 คะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตของพนักงานทำ จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ

หากพิจารณาสุขภาพจิตของพนักงานทำตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ลูกจ้างรัฐบาล มีความสุขมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิต 33.22 คะแนน รองลงมาเป็นนายจ้าง 32.61 คะแนน ทำงานส่วนตัว 31.69 คะแนน ทำงานให้ครอบครัว 31.67 คะแนน การรวมกลุ่ม 31.45 คะแนน และลูกจ้างเอกชน 31.00 คะแนน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)



ภาพที่ 1-2 คะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตของพนักงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

จากผลการสำรวจข้างต้นจะพบว่า หากพิจารณาลักษณะทางเศรษฐกิจ ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมจะมีความสุขน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคการค้าและบริการ และในภาคเกษตรกรรม หากพิจารณาตามสถานภาพการทำงานจะพบว่า ลูกจ้างเอกชนจะมีความสุขน้อยที่สุด เนื่องจากในสังคมอุตสาหกรรมการวัดผลปฏิบัติงานขึ้นกับการจัดแบ่งเนื้องานออกเป็นส่วนย่อย การตั้งเป้าหมาย การบริหารควบคุม และช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานต่อวัน การพุ่งเป้าไปที่ปริมาณในการผลิตแต่อย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การคุกคามการบีบคั้นจากสภาพการทำงาน ความจำเจซ้ำซาก จังหวะเร่งรัด ระบบแบ่งแยก ทำให้ขาดคุณค่าทางจิตใจและคุณภาพชีวิต รวมถึงปัจจัยหลายประการที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน เช่น สภาพภายในองค์กร ความก้าวหน้า บทบาท ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมและระบบกะ ความเครียดที่เกิดขึ้นนี้มีผลต่อความรู้สึกและการรับรู้ของพนักงาน นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ขาดการพัฒนาทักษะในงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่ดี และขาดสวัสดิการก็เป็นปัจจัยร่วมที่ก่อให้เกิดความเครียดในที่ทำงานได้เช่นกัน การประเมินถึงสภาพปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ และหาหนทางในแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นจะทำให้สามารถลดสภาพความเครียดในที่ทำงานลงไปได้ (สุรศักดิ์ บุรณตรีวาทย์ และตะวันชัย จิระประมุขพิทักษ์, 2545)

โดยทั่วไปแล้วสถานที่ทำงานเป็นสภาวะแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสุขและความเครียด ดังเช่นงานวิจัยของ Naff (2012) พบว่า พนักงานที่ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่เป็นบวกจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ดังนั้นการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวกจึงเป็นก้าวแรกของการสร้างสภาวะในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นรูปธรรม (Material contribution) หรืออาจเป็นปัจจัยในความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Relational contribution) ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษายังพบความเกี่ยวข้องของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Relational contribution) กับปัจจัยที่เป็นรูปธรรม (Material contribution) ซึ่งเป็นส่วนขยายเพิ่มเติมจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานถือเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจจากหลายองค์กรมากขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ความต้องการในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานและความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จต่างค้นหากลยุทธ์เพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เชิงจิตวิทยา การเงิน และความสุขในการทำงานของพนักงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี (2559) รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี โดยทำการสำรวจการออกจากงานของแรงงานในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2559 เดือน เมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2559 พบว่า มีแรงงานออกจากงานทั้งสิ้นรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี 21,093 คน

ส่วนใหญ่เป็นการลาออกของพนักงาน 16,350 คน (ร้อยละ 77.51) ซึ่งจากจำนวนการลาออกทั้งสิ้น 16,350 คน พบว่าเป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 1,548 คน (ร้อยละ 9.5) ซึ่งถือเป็นอันดับที่ 2 ของการลาออกรองจากอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก ตามภาพที่ 1-3 และตารางที่ 1-1



ภาพที่ 1-3 จำนวนการลาออกจากงานปี พ.ศ. 2558 จำแนกตามสาเหตุของการรับเข้าทำงาน

ตารางที่ 1-1 จำนวนพนักงานที่ออกจากงานในปี พ.ศ. 2558 จำแนกตามสาเหตุและประเภทกิจการ (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2559)

อุตสาหกรรม	สาเหตุที่ออกจากงาน								รวมทั้งหมด	ร้อยละ
	ลาออก	ร้อยละ	เลิกงาน	ร้อยละ	ไล่ออก	ร้อยละ	อื่นๆ	ร้อยละ		
1 .เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์ปีกและสัตว์น้ำ	179	98.4			3	1.65			182	100
2. อาหารและอาหารสัตว์	359	96.5			8	2.15	5	1.34	372	100
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	289	88.9			8	2.46	28	8.62	325	100
4. การผลิตสิ่งทอ	383	98.2			3	0.77	4	1.03	390	100
5. การผลิตเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย	228	92.7			7	2.85	11	4.47	246	100
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	358	90.9			17	4.31	19	4.82	394	100

ตารางที่ 1-1 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	สาเหตุที่ออกจากงาน									ร้อยละ
	ลา ออก	ร้อยละ	ลด งาน	ร้อยละ	ไล่ ออก	ร้อยละ	อื่น ๆ	ร้อยละ	รวม ทั้งหมด	
7. อัญมณีและ เครื่องประดับ	152	93.3			3	1.84	8	4.9	163	100
8. การผลิตไม้แผลผลิตภัณฑ์ จากไม้ ขกเว้นเฟอร์นิเจอร์	155	76.7			12	5.94	35	17.3	202	100
10. การผลิตกระดาษและ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	222	66.9	3	0.9	7	2.11	100	30.1	332	100
11. ปีโตรเลียม	87	65.9					45	34.1	132	100
12. ปีโตรเคมี	151	64.3					84	35.7	235	100
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และ ผลิตภัณฑ์เคมี	105	38.9	120	44.4			45	16.7	270	100
14. การผลิตยางพาราและ ผลิตภัณฑ์ยาง	427	76	58	10.3			77	13.7	562	100
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	2,434	96.3			8	0.3	223	8.37	2,665	100
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่ อลูมิเนียม	385	81.9			6	1.28	79	16.8	470	100
17. การผลิตโลหะและ ผลิตภัณฑ์ประติษฐ์	958	85.1			14	1.24	154	13.7	1,126	100
18. ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	1,548	81.3			16	0.84	341	17.9	1,905	100
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	963	72.6	14	1.06	109	8.22	240	18.1	1,326	100
20. อุตสาหกรรมการผลิต อื่น ๆ	1,262	86.6			56	3.84	140	9.6	1,458	100
21. ก่อสร้าง	1,515	71.1			558	26.2	58	2.72	2131	100
22. ขายส่ง ขายปลีก ซ่อม ยานยนต์และจกยานยนต์	843	66.2	5	0.39	8	0.63	418	32.8	1274	100
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	7	63.6			1	9.09	3	27.3	11	100
24. ที่พักแรมและบริการ ด้านอาหาร	1,285		8		67		674		2034	100
25. การขนส่งและสถานที่ เก็บสินค้า	74	82.2			16	17.8			90	100

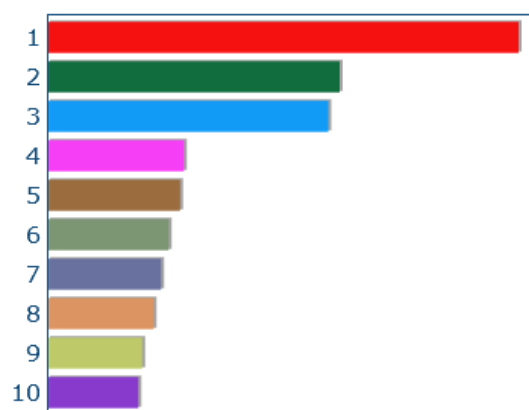
ตารางที่ 1-1 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	สาเหตุที่ออกจากงาน								รวม ทั้งหมด	ร้อยละ
	ลา ออก	ร้อยละ	ลด งาน	ร้อยละ	ไล่ ออก	ร้อยละ	อื่น ๆ	ร้อยละ		
26. การเงินและการ ประกันภัย	35	70					15	30	50	100
27. อสังหาริมทรัพย์	219	56.2					171	43.9	390	100
28. บริการด้านสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์	256	60.2					169	39.8	425	100
29. บริการอื่น ๆ	1,189	75.6	3		11	0.69	370	23.5	1,573	100
รวม	16,350	77.5	219	9.99	954	4.52	3,570	16.9	21,093	100

ประเทศไทยถือว่าประสบความสำเร็จในการเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานการผลิตในภูมิภาคและใน โลกของบริษัทข้ามชาติ จากข้อมูลสถิติการค้าระหว่างประเทศใน เดือน ม.ค.-ส.ค. พ.ศ. 2559 พบว่า ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ใน 5 อันดับแรกของมูลค่าสินค้าส่งออก (กระทรวงพาณิชย์, 2559)

มูลค่า : ล้านบาท
VALUE : MILLION BAHT

รายการ	2559/2016
1 รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	614,472.0
2 เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	381,653.9
3 อัญมณีและเครื่องประดับ	366,573.7
4 เม็ดพลาสติก	176,375.5
5 แผงวงจรไฟฟ้า	172,214.6
6 เครื่องจักรกลและส่วนประกอบของเครื่องจักรกล	156,707.0
7 ผลิตภัณฑ์ยาง	151,203.5
8 เคมีภัณฑ์	139,833.6
9 เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	123,765.5
10 เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	121,433.6



ภาพที่ 1-4 สินค้าส่งออก 10 อันดับแรก เดือน ม.ค.-ส.ค. พ.ศ.2559

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าวที่ 1-4 จะเห็นว่า ภาคอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าถือเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศ ซึ่งปริมาณเงินลงทุน โดยตรงจาก

ต่างประเทศจำนวนมหาศาล ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การจ้างงาน และการค้าระหว่างประเทศ แต่ปัญหาหรือสาเหตุของการลาออกของพนักงานก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล จากการสูญเสียกำลังคนขององค์กรทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหา และคัดเลือก สูญเสียโอกาสผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการขาดแคลนกำลังคน ในกระบวนการผลิตหรืออาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง (ณปภัช นาคเจือทอง, 2552) จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่สร้างภาวะ ความสุขการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลที่ได้การวิจัยไปใช้ และเผยแพร่ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างให้พนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นทุนมนุษย์ให้มีความสุข ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้พนักงานในองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมให้ เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และเพื่อ ตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

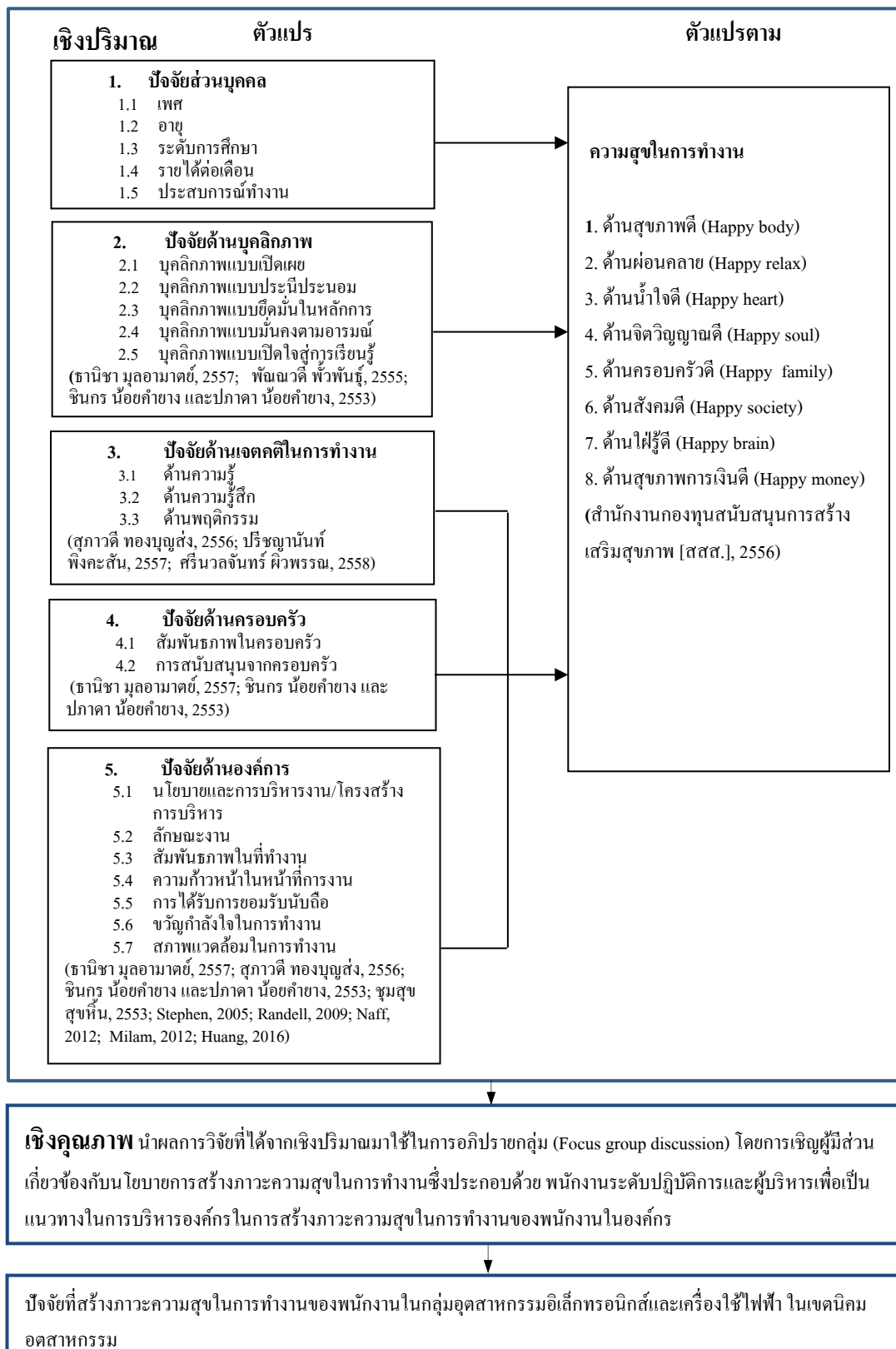
1. เพื่อทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านองค์กร
3. เพื่อทำการศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
4. ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
5. ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการและเชิงการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ ทำให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. ประโยชน์ในด้านการบริหาร ทำให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการบริหารองค์กรได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรและทราบถึงปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 เชิงปริมาณ ประชากรพนักงานบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภท อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีพนักงานทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 50 คน มีจำนวนทั้งสิ้น 5 บริษัท โดยทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ

1.2 เชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายสร้างภาวะความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย พนักงานในระดับปฏิบัติการจำนวน 7 คน และผู้บริหาร จำนวน 2 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงตามอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้

2.1.3 ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ความรู้สึกรัก และพฤติกรรม

2.1.4 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว

2.1.5 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 8 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านสุขภาพดี (Happy body)

2.2.2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax)

2.2.3 ด้านน้ำใจดี (Happy heart)

2.2.4 ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)

2.2.5 ด้านครอบครัวดี (Happy family)

2.2.6 ด้านสังคมดี (Happy society)

2.2.7 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)

2.2.8 ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ที่จะทำการศึกษาริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภท อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 5 บริษัท

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสำรวจ ค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลระหว่างเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเกิดการรับรู้ผลจากการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความปลาบปลื้ม ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ สนุกสนานในงานที่ทำ เห็นคุณค่าในตัวเอง เป็นพลังในการสร้างสรรค์งาน เกิดความมุ่งมั่นที่ดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายรวมถึงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งความสุขในการทำงานประกอบ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง พนักงานเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง มีร่างกาย และ สดส่วนตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข มีโอกาสที่จะได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม

2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง พนักงานไม่เคร่งเครียดจากการทำงานจนเกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทได้จัดให้ รวมถึงการร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร

3. ด้านน้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง พนักงานมีความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาตามฐานะและกำลังของตน ไม่พูดจาว่าร้ายผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง พนักงานเป็นผู้มีศีลธรรม มีสมาธิ ประกอบสัมมาอาชีพ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทำนุบำรุงศาสนา และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในครอบครัว รวมถึงการสนับสนุนที่ดีจากสมาชิกในครอบครัว มีความอบอุ่น มีความมั่นคงในทุกด้าน เอาใจใส่กันซึ่งและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว

6. ด้านสังคมดี (Happy society) หมายถึง บรรยากาศในที่ทำงานที่ดีสำหรับพนักงาน มีความรักความสามัคคี เป็นกันเอง มีน้ำใจต่อกัน มีผู้ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหากเกิดปัญหาในการทำงาน

7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง พนักงานได้รับการ โอกาสในการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ภายในองค์กร มีแหล่งข้อมูลในการศึกษาหาความรู้สำหรับพนักงานที่เพียงพอ

8. ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) หมายถึง พนักงานมีความมั่นคงในด้านการเงิน ไม่สร้างหนี้สินโดยไม่จำเป็น มีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต รายรับมากกว่ารายจ่ายและเหลือไว้สำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เพื่อการศึกษานูตรรวมถึงการใช้จ่ายหลังเกษียณอายุงาน

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่ปรากฏให้เห็นจากการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจำแนกได้ 5 ลักษณะดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ชอบแสดงออกตามที่นึกคิด มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเป็นผู้นำ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย มีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน

2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีและพร้อมที่จะทำงาน และให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่น

3. บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนในการทำงาน ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และผลสำเร็จของงาน

4. บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะควบคุมอารมณ์ได้ดีในสภาวะกดดัน สุขุม สงบ มีวิธีการจัดการกับความเครียดได้ดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5. บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ชอบทำงานแปลกใหม่ไม่ซ้ำซากจำเจ อยากรู้อยากเห็นและชอบศึกษาค้นคว้าความรู้เสมอ

เจตคติในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานต่องานที่ทำต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ภายในตนเอง โดยจะปรากฏทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความรู้ หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความชำนาญ และสามารถสอนงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบ
2. ด้านความรู้สึกรวม หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน และองค์กร
3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ มีการฝึกรอบรมและเกิดการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ รวมถึง ความโน้มเอียงที่จะประพฤติ ปฏิบัติต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน โดยขึ้นกับความเชื่อ หรือความรู้สึกจากการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งจะสอดคล้องกับความรู้สึกนั้น

ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง สัมพันธภาพ รวมถึงการสนับสนุนจากครอบครัวของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางบวกและลบ หากเป็นไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้เกิดพลังในการทำงานพร้อมที่ฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน แต่หากเป็นไปในทิศทางลบก็จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน

1. สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีกับสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยา ความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดาและบุตร ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง รวมถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยมีการทำ

กิจกรรมร่วมกันหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกันในระหว่างสมาชิกในครอบครัวจนเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

2. การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวของพนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือพนักงาน การให้กำลังใจ การให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ รวมถึงการแนะนำให้คำปรึกษาแก่พนักงานจนเกิดเป็นกำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

1. นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารในองค์กร กฎระเบียบต่าง ๆ บทบาทและอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

2. ลักษณะงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ การมีอิสระในงานที่ทำ ความมั่นคงในงานที่ทำ รวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสม

3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์รวมถึงพฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจแสดงออกในด้านการช่วยเหลือ และสนับสนุน การให้กำลังใจ การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง พนักงานได้รับโอกาสในการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) สิทธิประโยชน์จากการเลื่อนตำแหน่งงาน ได้รับทราบนโยบาย ข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน

5. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ถึงความไว้วางใจและความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับผิดชอบในหน้าที่ที่สำคัญ การได้รับเกียรติและเคารพนับถือ รวมถึงการได้รับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท

6. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากความสำเร็จในงานซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่จับต้องเช่น เงิน ของรางวัล สิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น และสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น การยกย่อง การประกาศผลงานให้เกิดการรับรู้ภายในบริษัท รวมถึงการให้กำลังใจรวมถึงคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในกรณีที่เกิดความผิดพลาดจากการทำงาน

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน ซึ่งมีทั้งที่จับต้องได้ เช่น อาคาร สำนักงาน เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และที่จับต้องไม่ได้ เช่น แสงสว่าง อากาศ ความร้อน เสียง เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถ้าหากพูดถึงความสุขในการทำงานของแต่ละคนเกิดขึ้นด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน บางคนมีความสุข เพราะทำงานแล้วได้เงินเดือนละเยอะ ในขณะที่บางคนมีความสุขเพราะได้ทำงานร่วมกับคนเก่ง และได้พัฒนาความสามารถในการทำงานของตนไปเรื่อย ๆ บางคนรู้สึกพอใจกับการทำงานของตัวเองก็จะรู้สึกว่านั้นคือความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นมุมมองของคน ๆ นั้นแต่เพียงคนเดียว ยกตัวอย่าง คนทำงานที่มีความสุขและคนดังที่ประสบความสำเร็จซึ่งมีมุมมองเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ทำให้เขาเหล่านั้นมีความสุขและทำงานออกมาได้ดี เช่น

Brosnan (n.d. อ้างอิงใน จ๊อบดีบี, ม.ป.ป.) พระเอกเจมส์บอนด์ ได้ให้คำจำกัดความของความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขเป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย ๆ เพียงแค่คิดว่าอยากจะมีความสุข เราก็มีความสุข และเราต้องมีความสุขในทุก ๆ เรื่อง เหมือนดังที่เขาได้พูดไว้ “ทุก ๆ วันที่เรตื่นนอน สิ่งที่เราอยากได้มากที่สุดก็คือ ขอให้มีความสุข ถึงวันสุดสัปดาห์เราก็ต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็น ความสุขจากความรัก ความสุขจากการทำงาน ความสุขในชีวิต ความสุขกับตัวเอง ง่าย ๆ แค่นั้น”

ในบางครั้งความสุขก็เกิดจากงานที่เราทำ ดังที่ Westwood (n.d. อ้างอิงใน จ๊อบดีบี, ม.ป.ป.) ดีไซน์เนอร์ชื่อดังระดับโลกได้กล่าวเอาไว้ “ฉันรักในงานออกแบบที่ทำอยู่ และฉันก็มีความสุขกับงานที่ฉันทำอยู่”

Franklin (n.d. อ้างอิงใน จ๊อบดีบี, ม.ป.ป.) นักวิทยาศาสตร์ชื่อดัง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสุขของการทำงานคือ การที่เราได้ทำงาน เราก็มีความสุขแล้ว เมื่อเราได้ทำงานชีวิตเราก็จะมีคุณค่ามากขึ้น เมื่อนั้นก็จะมีความสุขในการทำงาน “คนที่มึงานทำเป็นคนที่มีความสุข คนที่ว่าง ๆ ไม่ทำงานเป็นคนที่มีความทุกข์”

ในขณะที่เดียวกัน คงไม่มีใครสามารถทำงานที่ตัวเองไม่ได้ชอบได้ เพราะนั่นคงเป็นการฝืนใจอยู่ไม่น้อยหากเราต้องตื่นเช้ามาพบกับงานที่ตัวเองไม่ได้ชอบ ถ้าทำได้ก็คงเป็นเรื่องแปลกมาก คนเราจะทำสิ่ง ๆ หนึ่งได้อย่างเต็มที่ ก็ต่อเมื่อเขามีความสุขกับงานที่ทำอยู่เหมือนอย่างที่ว่า Buffett (n.d. อ้างอิงใน จ๊อบดีบี, ม.ป.ป.) มหาเศรษฐีชื่อดังของโลกได้กล่าวไว้ “หลาย ๆ ครั้งที่เราอยากทำอะไรที่เราปรารถนา เมื่อเราเลือกทำงานที่เราชอบ เราจะรีบตื่นมาเพื่อที่จะทำงาน มันเป็นเรื่องที่แปลกมากถ้าเราจะต้องทำงานที่เราไม่รัก เพราะเราคิดว่ามันจะทำให้ประวัติดการทำงานดูดีขึ้น”

เมื่อเรามีความตั้งใจที่จะทำอะไรแล้ว เราต้องทำให้ดีที่สุด เหมือนอย่างที่ว่า Jobs

(n.d. อ้างอิงใน จ๊อบดีบี, ม.ป.ป.) ได้พูดไว้ “ผมมองตัวเองในกระจกในทุกๆเช้า และถามตัวเองว่า ถ้าวันนี้เป็นวันสุดของชีวิตผม ผมจะเลือกทำอะไรที่ผมจำเป็นต้องทำหรือเปล่า ถ้าผมตอบว่า ไม่ติด ๆ กันหลาย ๆ วัน ผมรู้แล้วว่า ผมต้องเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างแล้วแหละ”

จากการวิจัยปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และวรรณกรรมต่าง ๆ รวมถึงทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องสามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการดำเนินงานวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดตัวแปรอิสระ
 - 1.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
 - 1.2 ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน
 - 1.3 ปัจจัยด้านครอบครัว
 - 1.4 ปัจจัยด้านองค์กร
2. แนวคิดตัวแปรตาม
 - 2.1 ความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดพื้นที่ที่ศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อระดับความความสุขในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ ธานิชา มุลอามาตย์ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ให้นิยามของคำว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนซึ่งมิติของบุคลิกภาพมี 5 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีลักษณะชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออกเป็น ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร
2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีลักษณะ ใจดีพร้อมจะให้ความร่วมมือแก่ทุกคนและเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ

3. บุคลิกภาพแบบขี้อึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีลักษณะมีความรับผิดชอบ มีหลักเหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ

4. บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีลักษณะแสดงให้เห็นถึงความสงบ สามารถรองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ได้ดี สุขุม สงบ มั่นคง และเชื่อมั่นในตนเอง

5. บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีลักษณะแสดงถึงการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคล ดังงานวิจัยของ พัฒนวดิ พัวพันธ์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเครื่องใช้เครื่องครัวแห่งหนึ่ง ได้ให้นิยามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยให้มิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ ดังนี้

บุคลิกภาพด้านที่ 1 คือ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ว บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้จะมีความรู้สึทหัวนั้วทางอารมณ์มากกว่าคนส่วนใหญ่ กังวล ตื่นกลัว ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่สามารถจัดการความเครียด มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีความรู้ระดับการศึกษาสูงความรู้สึททางอารมณ์ก็อยู่ในระดับสูงอันจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ตัวอย่างทางสังคม ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ ผู้ทำหน้าที่บริการลูกค้า สมาชิกสภา

บุคลิกภาพด้านที่ 2 คือ บุคลิกแบบแสดงตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้จะมีแนวโน้มที่จะเป็นคนชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ ชอบความตื่นเต้นและชอบงานที่ท้าทาย

บุคลิกภาพด้านที่ 3 คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นคนที่ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่หรือทำงานด้วยวิธีแปลกใหม่กว่าเดิม อยากรู้อยากเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้

บุคลิกภาพด้านที่ 4 คือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้จะมีแนวโน้มเป็นคนทีไ้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจ ประนีประนอม ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม ทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายึดกรานตามบรรทัดฐานของตนเอง

บุคลิกภาพด้านที่ 5 คือ บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ จะมุ่งเป้าหมาย มีความสามารถในการจัดการกับการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์และเคร่งครัดต่อกฎระเบียบ

บุคลิกภาพ (Personality) ถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุข ส่วนบุคคล และความสุขในอนาคต ทำให้เริ่มมีการศึกษาและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน ซึ่งพบความสัมพันธ์ที่ชัดเจน เช่น บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หรือบุคลิกภาพเชิงบวกจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อาจเพราะความกล้าแสดงออก ความมั่นใจในตนเองทำให้การปฏิบัติงานปราศจากความวิตกกังวล อีกทั้งเป็นผู้ที่ชอบร่วมกิจกรรม กับผู้อื่น ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในขณะที่ บุคลิกภาพแบบหัวน้ําหรือบุคลิกภาพเชิงลบจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความสุข ในการทำงาน อาจเป็นเพราะความวิตกกังวล มีความเครียดง่าย และขาดความมั่นใจในตนเอง ของคนบุคลิกภาพนี้อาจจะไม่เหมาะสมกับระบบงานสายการผลิตแบบต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นผู้ที่ ไม่ชอบร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นทำให้มีขาดการร่วมมือในการทำงานส่งผลให้ความสุขในการทำงาน ลดลง

นอกจากนี้ บุคลิกภาพยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทำนายได้ว่า บุคคลจะทําอย่างไรในสถานการณ์ ที่กำหนดให้ นั้น ดังงานวิจัยของ ซินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) ที่ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้ให้นิยาม บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของบุคคลหรือการ ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตอันส่งผลให้บุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์เฉพาะ ของตน โดยได้แบ่งมิติของบุคลิกภาพเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบเอ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้มีแนวโน้มที่มีลักษณะรักความก้าวหน้า กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีมาตรฐานการทำงานที่สูง แสดงออกแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมา
2. บุคลิกภาพแบบบี บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้มีแนวโน้มที่มีลักษณะค่อนข้างเฉื่อยชา ไม่เร่งรีบ ไม่กังวล จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์

โดยสรุปแล้ว บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่ปรากฏให้เห็นจากการแสดงออกของ พนักงานต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจำแนกได้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ชอบแสดงออกตามที่นึกคิด มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเป็นผู้นำ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย มีความรับผิดชอบและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน
2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีและพร้อมที่จะทำงาน โดย ให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่น

3. บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนในการทำงาน มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และผลสำเร็จของงาน

4. บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะควบคุมอารมณ์ได้ดีในสภาวะกดดัน สุขุม สงบ มีวิธีการจัดการกับความเครียดได้ดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5. บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ชอบทำงานแปลกใหม่ไม่ซ้ำซากจำเจ อยากรู้อยากเห็นและชอบศึกษาหาความรู้เสมอ

ตารางที่ 2-1 สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ

	ที่มาสำหรับอ้างอิง	บุคลิกภาพ
1.	ธานีชา มูลอามาตย์ (2557)	●
2.	ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2553)	●
3.	พัฒนาดี พัวพันธ์ (2555)	●

ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน

ปริญญานันท์ พิงคะสัน (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย ทศนคติหรือเจตคติ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ได้กล่าวถึง ความหมายของ ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกและด้านลบที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ หมายถึง พนักงานเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ จนเกิดเป็นความชำนาญ และสามารถสอนงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบให้กับผู้อื่นได้

2. ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ รวมถึงเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ มีการฝึกรอบรมและเกิดการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติโดยรวมไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. ทัศนคติที่เกิดจากการเรียนรู้ การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งเร้าใดเนื่องจากเคยแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนองแรงขับ (Drive)
2. ทัศนคติเป็นเรื่องที่ค่อนข้างถาวร เป็นความรู้สึกที่ฝังลึกไปในบุคลิกภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่อาจต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลง
3. ทัศนคติเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดลักษณะนิสัยขึ้นได้ ความชอบของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นลักษณะนิสัยได้
4. ทัศนคติเกิดขึ้นเมื่อถึงนั้นตอบสนองความต้องการและทำให้รู้สึกดีต่อสิ่งที่ทำให้ตนบรรลุเป้าหมายและจะรู้สึกไม่ดีเมื่อถึงนั้น ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้
5. การคาดหวังล่วงหน้าก่อให้เกิดทัศนคติได้ง่าย การคาดหวังต่อสิ่งใด ๆ นั้นจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีได้ง่าย โดยเฉพาะหากคาดหวังไว้สูงมากและไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็อาจทำให้เกิดทัศนคติทางลบได้
6. ทัศนคติเกิดขึ้นเนื่องจากการได้รับข้อมูลความรู้ การอ่าน หรือจากคำบอกเล่าแม้ว่าจะเป็นข้อมูลจริงหรือเท็จก็ตาม
7. ทัศนคติเกิดขึ้นเมื่อเป็นสมาชิกในกลุ่ม เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มไม่ว่ากลุ่มจะมีทัศนคติในทางบวกหรือลบสมาชิกย่อมคล้อยตาม โดยนำทัศนคติของกลุ่มมาเป็นของตนเองแต่หากเกิดความขัดแย้งระหว่างส่วนตัวกับกลุ่ม ก็ต้องเลือกทัศนคติใดสำคัญกว่ากัน

จากลักษณะทัศนคติข้างต้น จะพบว่า ทัศนคติหรือเจตคตินั้นจะฝังแน่นไปแต่ละบุคคล เพราะมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นนิสัยประจำตัวและอาจเปลี่ยนแปลงได้ยาก

สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ได้กล่าวถึง ความหมายของเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ ต่อสิ่งใดในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของเจตคติที่มีอยู่ของบุคคลนั้น ๆ และเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการมีปฏิกิริยาตอบสนองในส่วนของงานที่ทำ ทั้งในเรื่องของสภาพงาน การยอมรับ การดูแล การสนับสนุนและการสื่อสารภายในหน่วยงาน

เจตคติมีลักษณะเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตได้ และเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ซึ่งเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้านั้น ๆ รวมเป็นความเชื่อหรือใช้ในการประเมินสิ่งเร้านั้น ๆ

2. ด้านความรู้หรืออารมณ์ มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่าง ๆ สืบเนื่องจากการประเมินผลสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิด ความพอใจ หรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการสิ่งเหล่านั้น

3. ด้านพฤติกรรม ความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่ประพฤติ ปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน โดยขึ้นกับความเชื่อ หรือความรู้สึกจากการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกมาโดยจะสอดคล้องกับความรู้สึกนั้น

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง เจตคติมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น การเลียดู ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติซึ่งเจตคติที่แตกต่างกันสืบเนื่องจากหลายเหตุปัจจัย เช่น ระดับสติปัญญา อายุ เป็นต้น

2. เจตคติเป็นความพร้อมต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นด้านภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตได้ มีลักษณะชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับของแต่ละบุคคล สืบเนื่องจากอารมณ์

3. เจตคติที่มีทิศทางประเมิน ได้แก่ ความรู้สึกของอารมณ์ ถ้าเป็นความรู้สึกชอบพอใจเห็นด้วยก็จะเป็นเจตคติทางบวก แต่ถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดีก็จะเป็นเจตคติในทางลบ

4. เจตคติมีความเข้มข้น ได้แก่ ปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากก็จะเป็นเจตคติที่มีความเข้มข้นในระดับสูง

5. เจตคติมีความคงทน เป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นและมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมซึ่งจะทำให้เจตคตินั้นเปลี่ยนแปลงได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในซึ่งเป็นทางด้านจิตใจไม่สามารถรับรู้ได้ถ้าไม่แสดงออก และพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกสืบเนื่องจากการถูกกระตุ้น เช่น การดูค่าคนอื่นและการทำทายจากผู้อื่น เป็นต้น

7. เจตคติเกิดการตอบสนองจากสิ่งเร้า ซึ่งแสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกไม่จำเป็นที่จะต้องสอดคล้องกันเพราะหากบุคคลนั้นได้ปรับปรุงความรู้สึกที่จะกระทำให้เหมาะสมกับสถานะของสังคมแล้วการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกก็อาจไม่สอดคล้องกับความรู้สึกภายใน

เจตคติเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลได้ดีกว่าความสามารถทางปัญญาหรือไอคิว ระดับการศึกษาและปัจจัยอื่น ๆ ดังที่ ศรีนวลจันทร์ ผิวพรรณ (2558) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ให้นิยามทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้

จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็สภาพแวดล้อมที่จริงหรือที่ถูกสร้าง ขึ้นโดยองค์กร สามารถส่งผลต่อความสำเร็จไม่มากนักน้อยต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งขึ้นกับ ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความเต็มใจทุ่มเทในการ ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้พบว่า คนที่มีทัศนคติด้านบวกจะมีสุขภาพและมีการเติบโตในหน้าที่การงานรวมถึงความสามารถในการ หาเงินดีกว่าคนที่มีทัศนคติในระดับปานกลางไปจนถึงค่อนข้างแย่ ทัศนคติทำให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน แม้ว่าทักษะและประสบการณ์จะเป็นคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการแต่หากไม่มี ทัศนคติควบคู่ไปแล้ว องค์กรก็ไม้อาจเกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สมดุล และทำให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพการงานและความสำเร็จได้ ทัศนคติเชิงบวกมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การเคารพผู้อื่น ควรให้เคารพกับทุก ๆ คนไม่ว่าบุคคลจะเป็นลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงาน ประชาชนหรือแม้แต่บุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าเท่านั้นแม้ว่าใน บางครั้งจะไม่เห็นด้วย แต่ก็ควรแย้งด้วยความสุภาพและให้เกียรติ

2. ความภูมิใจในตัวเอง จะทำให้มีแนวโน้มที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อได้ความสำเร็จ ความภูมิใจในผลงานที่ออกมาและอยากทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การทำตามที่รับปาก แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบและความพยายามที่จะทำงาน ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเพื่อความสำเร็จในงานซึ่งจะเป็นการพัฒนาการทำงาน และความคิดของตนเองควบคู่ ไปด้วย

4. การสร้างสิ่งใหม่ ๆ การคิดนอกกรอบโดยการค้นหาวิธีที่แตกต่าง ทัศนคติเช่นนี้จะทำ ให้บุคคลดังกล่าวไม่หยุดคิดอะไรใหม่ ๆ ตลอดเวลาและสามารถสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ ๆ ที่เป็น ที่ยอมรับและประสบความสำเร็จได้ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่องค์กรต้องการ

5. การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เป็นการช่วยเหลือในสิ่งที่ลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงาน ต้องการเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ การมีน้ำใจต่อผู้อื่นจะทำให้ผู้อื่นอยากร่วมงานและเพิ่มโอกาสใน การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญขึ้นอีกด้วย

โดยสรุป เจตคติต่อการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานต่อ งานที่ทำ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ภายในตนเอง โดยจะปรากฏทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความรู้ หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติงาน จนเกิด เป็นความชำนาญและสามารถสอนงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบ

2. ด้านความรู้สึกรวมถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ รวมถึงเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ มีการฝึกอบรมและเกิดการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ รวมถึง ความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน โดยขึ้นกับความเชื่อหรือความรู้สึกจากการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกมาซึ่งจะสอดคล้องกับความรู้สึกนั้น

ตารางที่ 2-2 สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน เจตคติในการทำงาน

	ที่สำหรับอ้างอิง	เจตคติในการทำงาน
1.	สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556)	●
2.	ศรีนวลจันทร์ ผิวพรรณ (2558)	●
3.	ปรีชญานันท์ พิงคะสัน (2557)	●

ปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากคนในครอบครัว ปัจจัยด้านครอบครัวเป็นคุณลักษณะเฉพาะของคนในครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สัมพันธภาพในครอบครัว

ธานีชา มุลอมาตย์ (2557) ได้ให้นิยาม สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกัน ในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมงานบ้านร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลทั้งนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งย่อมมาจากปัจจัยด้านครอบครัวหรือจากสัมพันธภาพ

ในครอบครัวที่บุคคลสามารถบริหารจัดการระหว่างบทบาทสำหรับครอบครัวหรือสังคมกับบทบาท
 สำหรับการทำงานได้อย่างสมดุล นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่
 การติดต่อสัมพันธ์ รักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การสนับสนุนจากครอบครัว สัมพันธภาพใน
 ครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่ทำให้บุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับ
 สัมพันธภาพในครอบครัว ครอบครัวใดที่มีสัมพันธภาพที่ดีที่เหมาะสมก็จะส่งผลทำให้บุคคลนั้น
 ทำงานอย่างมีความสุข ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ สัมพันธภาพในครอบครัวจึงถือว่าเป็น
 องค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ครอบครัว
 มีอิทธิพลอย่างมากทั้งบทบาทหน้าที่ตามธรรมชาติและธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น การอบรมสั่งสอน
 การให้ความรักความอบอุ่น ความสัมพันธ์ในครอบครัวรวมถึงการสร้างอุดมคติและแรงจูงใจให้กับ
 สมาชิกในครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมาชิกในครอบครัวและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
 สมาชิกในครอบครัว มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัวและ
 สัมพันธภาพในครอบครัวเพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้าน หากขาดไปอาจทำให้เกิดผลกระทบทำให้สมาชิก
 ในครอบครัวไม่มีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตในครอบครัวและชีวิตการทำงาน
 ไม่สามารถดำเนินได้เต็มศักยภาพ

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) ได้อธิบายความหมายของ สัมพันธภาพ
 ในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติ
 ต่อกันในการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมรวมถึงการวางแผนในกิจกรรม
 ต่าง ๆ ร่วมกัน

ความเกี่ยวข้องของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวจะช่วยเพิ่มความผูกพัน เคารพรัก
 และเอื้ออาทรต่อกันประเมินได้จากพฤติกรรมการสื่อความหมายมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจ
 และทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข ถ้าสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะปรองดองรักใคร่กลมเกลียว
 กันถือว่าเป็นสัมพันธภาพที่ดี ถ้าเป็นความขัดแย้งหรือรู้สึกไม่ติดต่อกันถือว่าเป็นสัมพันธภาพที่ไม่ดี
 ลักษณะความสัมพันธ์ครอบครัว ประกอบด้วย (1) ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยา
 เป็นจุดเริ่มต้นของสัมพันธภาพที่สำคัญที่สุดในครอบครัว การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันพยายาม
 ปรับตัวเข้าหากัน มีความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ตลอดจนรับผิดชอบและแก้ไข
 ปัญหาต่าง ๆ ภายในครอบครัวร่วมกันจะทำให้ครอบครัวมีความสุข (2) สัมพันธภาพระหว่างบิดา
 มารดาและบุตร ความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานมาจากความ สัมพันธภาพระหว่างสามีภรรยาและเมื่อมีการให้
 กำเนิดบุตรแล้ว ความสัมพันธ์ในครอบครัวก็เพิ่มขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา และ
 บุตรตามมาและความสัมพันธ์นั้นจะแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ถ้าบิดามารดาทำตัวเป็นหลักของครอบครัว
 รักใคร่ผูกพันกันดี ก็ย่อมที่จะส่งผลต่อความรักใคร่ต่อบุตรให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นต่อไป

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในครอบครัวอันประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐานและลักษณะการเลี้ยงดูของบิดา มารดาที่ให้เวลาเอาใจใส่และใช้ความอดทนในการทำ ความเข้าใจกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัวเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างบุตรด้วยกัน

โดยสรุป สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยา ความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา และบุตร ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง รวมถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกันหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ในระหว่างสมาชิกในครอบครัวจนเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

2. การสนับสนุนจากครอบครัว

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ได้ให้นิยาม การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง สมาชิกในครอบครัวมีการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ภูมิใจในหน้าที่การทำงาน ของบุคลากรในครอบครัวรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน การสนับสนุนจากคนในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านครอบครัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของชีวิตการทำงาน การใช้ชีวิตร่วมกันในครอบครัวเป็นไปโดยราบรื่น บุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกันในการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมนันทนาการ ร่วมกัน รวมถึงการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ รักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การสนับสนุนจากครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขได้ จึงส่งผลต่อการทำงานของสมาชิก เนื่องจากการที่บุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากครอบครัวที่เหมาะสมซึ่ง ก็จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขรวมถึงการทำงานที่เต็มกำลังความสามารถ

โดยสรุป การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวของพนักงานมีส่วนในการช่วยเหลือพนักงาน การให้กำลังใจ การให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานจนเกิดเป็นกำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน

ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะนำไปในทิศทางบวกและลบ หากเป็นไปในทิศทางบวกก็จะส่งผลให้เกิดพลังในการทำงานพร้อมที่ฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน แต่หากเป็นไปในทิศทางลบก็จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน

ตารางที่ 2-3 สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน ครอบครั

ที่มาสำหรับอ้างอิง	สัมพันธภาพในครอบครัว	การสนับสนุนจากครอบครัว
1. ธานิชา มุลอามาตย์ (2557)	●	●
2. ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2553)	●	

ปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร

ธานิชา มุลอามาตย์ (2557) ได้ให้นิยาม นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการภายในองค์กร นอกจากนี้ นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรหรือหน่วยงานที่มีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีการติดต่อ สื่อสารภายในองค์กรที่ดี รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรกำหนดไว้อย่างชัดเจน แสดงนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เอารัดเอาเปรียบก็จะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ หากองค์กรที่มีนโยบายที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน

นักวิจัยและองค์กรต่าง ๆ จำนวนมากให้ความสนใจในการพัฒนา องค์กรแห่งความสุข ในทางจิตวิทยา (Psychologically Healthy Workplace: PHW) ซึ่งได้รับการยอมรับว่า หากต้องการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจองค์กรนั้นจะต้องส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงานของตน Randell (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบ 3 ประการขององค์กรแห่งความสุข ในทางจิตวิทยา (Psychologically Healthy Workplace) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร การควบคุมการทำงานของพนักงานและสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งพบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การชื่นชม ยกย่องพนักงานในการปฏิบัติงาน การประกาศจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นต้น และการมีปฏิสัมพันธ์แบบให้เกียรติกัน ได้แก่ การปฏิบัติแบบให้เกียรติและเสมอภาค

การส่งเสริมความ สัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยผ่านผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อเจตคติหรือทัศนคติในการทำงานของพนักงาน

Naff (2012) ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรในขณะที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจในเรื่องการสื่อสารระหว่างกัน องค์กรจำเป็นจะต้องพิจารณาด้วยว่าสิ่งที่พนักงานแต่ละคนแสดงออกนั้นอาจไม่จำเป็นต้องจัดให้เป็นปัจจัยทางสัมพันธภาพเสมอไปด้วยเหตุนี้จึงได้ศึกษาถึงปัจจัยในเรื่องการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผสมผสานบทบาทความสำคัญในเชิงวัตถุที่พนักงานสร้างขึ้นในที่ทำงานทำให้เห็นภาพรวมของผลการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการศึกษายังยกตัวอย่างให้เห็นว่าการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารกฎเกณฑ์ระเบียบและทรัพยากรใน โครงสร้างขององค์กรมีส่วนช่วยสร้างความเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงบทบาทของแต่ละคนในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

โดยสรุป นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการรับรู้เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายขององค์กร มีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารในองค์กร กฎระเบียบต่าง ๆ บทบาทและอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

2. ลักษณะงาน

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ได้ให้นิยาม ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ของพนักงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย การมีอิสระในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะคือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องสาขาและประสบการณ์ของตน มีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มี และมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานตลอดจนการกระจายงานรวมถึงความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับจำนวนประชากรในกลุ่มงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ จนสำเร็จได้ นอกจากนี้องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานตามหน้าที่

ตามตำแหน่งงานที่ทำน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำทายความสามารถ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเองตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียวและทำกับเพื่อนร่วมงานแล้วเกิดความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมคาดทำนายความสุขของบุคคลในการทำงานได้ บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขมีหลายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานรวมถึงลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีความหลากหลาย บุคลากรมีอิสระในงานที่ทำ มีมิตรภาพและทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นความสำคัญของงาน และเปิดโอกาสให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ชินกร น้อยยงคำ และปกาดา น้อยยงคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน บุคลิกภาพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า คุณลักษณะของงานมีความเกี่ยวข้องกับสภาวะจิตใจซึ่งส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยที่มิติของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งมิติของงานออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ (1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) (2) ความเด่นชัดของงาน (Task identity) (3) ความสำคัญของงาน (Task significant) (4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) (5) ผลสะท้อนจากงาน (Feedback)

โดยสรุป ลักษณะงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้บทบาท อำนาจหน้าที่ รวมถึงการรับรู้ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์การมีอิสระในงานที่ทำ ความมั่นคงในงานที่ทำรวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสม

3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน

ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ได้ให้นิยาม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังในการทำงาน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีมุมมองได้หลายมุมมอง โดยพบว่า สัมพันธภาพเกิดจากการได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยมีลักษณะของการมีมิตรภาพต่อกันและมีความสำคัญ

ในการดำรงชีวิตทั่วไปและชีวิตการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการคือ

3.1 ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Inclusion) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนในกลุ่มเดียวกันและต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ดึงดูดความสนใจโดยพยายามสร้างชื่อเสียง ทำตนเป็นที่ยอมรับนับถือและมีเกียรติ เป็นต้น

3.2 ความต้องการความมีอำนาจควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น ดังนั้น บุคคลที่ต้องการควบคุมผู้อื่นจะพยายามแสดงความสามารถของตนเองพร้อมกับแสดงการต่อต้านและปฏิเสธจากการถูกควบคุม

3.3 ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Affection) หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วน ตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยความปรารถนาดี ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและได้รับสิ่งเหล่านั้นตอบกลับมา

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ (1) ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรง ความตรงไปตรงมา การยอมรับมั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน มีความยินดีในการร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน (2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นใจที่จะแบ่งปันเอื้อ เพื่อเพื่อแม่ แลกเปลี่ยนความรู้กัน เต็มใจช่วยทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุดและมีความจริงใจในการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือยกย่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวกรวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ การให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด กระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ (4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) การมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลาย การแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น มีการร่วมสังสรรค์ทั้งงานภายในและภายนอกองค์กร สร้างบรรยากาศการ

ทำงานที่อบอุ่น มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือมีความสำเร็จในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

(5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) กระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม มีการติดต่อประสานงานกัน ขอมรับในความแตกต่างของบุคคล ขอมรับมาตรฐานของกลุ่ม ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของทุกคนและมีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานของตนเองส่งผลให้เกิดการปฏิบัติ งานขององค์กรที่ดีที่สุด รวมถึงการกำหนดบทบาทของแต่ละคน ไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มตามความสามารถ (6) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุน มองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกโดยมีการร่วมมือต่อโครงการใหม่ๆ วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์รวมถึงจัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ หากพบวิธีการที่ใหม่และดีกว่าและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ (7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันในทุกเรื่องอย่างเปิดเผย ขอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง มีการประสานงานที่ดีต่อกัน มีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ(8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึงความสามารถในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจปราศจากอคติ นั่นคือการสร้างความรู้สึกของบุคคลในการขอมรับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ความรู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถให้ข้อติเตียนเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน มีความมั่นคงและความสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ในระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองและมีการได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน รู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ

สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ให้นิยาม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความเอาใจใส่และการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพากันทั้งด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความห่วงใย ใกล้ชิดซึ่งกันและกันและการร่วมมือกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในกลุ่มเพื่อน

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ให้นิยาม สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของตัวบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงานมีความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุน รวมถึงช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นมิตรมีความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้งกัน มีความจริงใจต่อกัน สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่อง จากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเวลางานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความผูกพันไม่ขัดแย้ง มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกได้รับความเคารพนับถือกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อคนเราทำงานมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ องค์กรจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ (2) วัฒนธรรมการทำงานที่เปิดให้บุคลากรร่วมตัดสินใจ (3) ความมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (4) ส่งเสริมการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจ

นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น สมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นและสัมพันธภาพในที่ทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้ค่าตอบแทนของรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลร้อยละ 4

Randell (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัย ถึงองค์ประกอบ 3 ประการขององค์กรแห่งความสุขในทางจิตวิทยา (Psychologically Healthy Workplace) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร การควบคุมการทำงานของพนักงาน และสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งพบว่า การควบคุมพนักงานในการทำงาน เช่น การให้โอกาส และหรือสนับสนุนให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ เช่น อำนาจในการสร้างสมดุลระหว่างครอบครัวและชีวิตการทำงาน ส่งเสริมทักษะความชำนาญ และความรู้ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะคล้ายกับแนวคิดในเรื่องของการปฏิบัติงานในที่ทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible workplace practices) และยิ่งเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างการให้อำนาจในการตัดสินใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยผ่านผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อเจตคติหรือทัศนคติในการทำงานของพนักงาน

Stephen (2005) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง สัมพันธภาพ (Relationship) ที่ปรากฏในงานวิจัยต่าง ๆ มากมาย ผู้ตอบแบบสอบถามใช้คำที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในดารทำงาน เช่น สัมพันธภาพเชิงสร้างสรรค์ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าทีม ฝ่ายบริหาร พนักงานที่คอยเยี่ยม มุมมองในเชิงบวกจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนคำว่า ความสัมพันธ์ของครอบครัวและเพื่อน ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ปฏิสัมพันธ์ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพ สัมพันธภาพถือเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลิกงาน ที่สำคัญมากกว่านั้นคือการไม่เปลี่ยนงาน สัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนช่วยเหลือกัน การป้อนกลับข้อ มูลในเชิงบวกและการสื่อสารที่ดี ใช้อธิบายถึง สัมพันธภาพ การสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานช่วยส่งเสริมและเพิ่มคุณภาพของงาน

Milam (2012) ได้ศึกษาวิจัย เพื่อสำรวจผลลัพธ์ของสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Workplace freindships) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (Job embeddedness) และความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาบทบาทของตัวกลาง (Mediate role) ของความเป็นส่วนหนึ่งในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) เช่นเดียวกับการทำหน้าที่ในบทบาทตัวกลางของสัมพันธภาพในที่ทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในงาน (Job demands) กับความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) ผลการศึกษา บ่งชี้ว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท (Employee engagement) และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (Job embeddedness) และมีผลในเชิงลบกับความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาไม่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการในงาน (Job demands) กับความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) เช่นเดียวที่ไม่พบหลักฐานว่า อุปสรรคในการรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพในที่ทำงานมีส่วนสนับสนุนความสัมพันธ์หรือบั่นทอนความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) นอกจากนี้พบว่าผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีส่วนในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (Job embeddedness) ช่วยลดและป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout)

โดยสรุป สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์รวมถึงพฤติกรรมที่พนักงานมีต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจแสดงออกในด้านช่วยเหลือและสนับสนุน การให้กำลังใจ การได้รับ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ได้นิยาม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อโอกาสในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ การทำงานที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ศึกษาค้นคว้า และการพัฒนาทักษะรวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

ความสุขเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมถึงการเป็นที่ยอมรับของสังคม การได้รับโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับการสนับสนุนสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตรงตามความต้องการและความถนัดของบุคลากร

โดยสรุป ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง พนักงานได้รับโอกาสในการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) สิทธิประโยชน์จากการเลื่อนตำแหน่งงานรวมถึงรับทราบนโยบาย ข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับการเลื่อนตำแหน่งและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน

5. การได้รับการยอมรับนับถือ

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ได้นิยาม การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีผลต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใช้บริการ การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ การเห็นคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น คำพูด การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนรวมถึงการได้รับยกย่องนับถือในบทบาทหน้าที่หากบุคคลได้รับการยอมรับนับถือในที่ทำงานบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกว่าได้รับความช่วยเหลือ มีสายตาที่เป็นมิตร การกล่าวทักทายหรือการได้รับการยอมรับนับถือในหลายรูปแบบ อาทิเช่น คำพูด การเขียน การแสดงออกหรืออาจจะอยู่ในรูปความสำเร็จของงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุข

โดยสรุป การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ถึงความไว้วางใจและรับรู้ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับผิดชอบในหน้าที่

ที่สำคัญ การได้รับเกียรติและเคารพนับถือรวมถึงการได้รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จของบริษัท

6. ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ได้นิยาม ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน เช่น การเป็นที่ยอมรับยกย่องชมเชย ในกลุ่มผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งตอบแทนเป็นเงิน เช่น เงินรางวัลหรือการให้รางวัลในวาระพิเศษต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติในองค์กร

ขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เนื่องจากการบำรุงขวัญกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและได้รับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยสรุป ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยสิ่งที่จับต้องเช่น เงิน ของรางวัล สิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น และสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น การยกย่อง การประกาศผลงานให้เกิดการรับรู้ภายในบริษัทรวมถึงการให้กำลังใจและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในกรณีที่เกิดความผิดพลาดจากการทำงาน

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Huang (2016) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบทางกายภาพ เช่น ความปลอดภัยในที่ทำงานและการออกแบบสถานที่ทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะทางกายภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Ergonomic design) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จับต้องได้ เช่น การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดปลอดภัยรวมไปจนถึงโครงสร้างอาคารสำนักงานที่มีความปลอดภัย ซึ่งองค์การมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหาสถานที่ที่ปลอดภัยในการทำงานและสะดวกสบายให้แก่พนักงาน ซึ่งมาสโลว์ กล่าวว่าไว้ในทฤษฎีปิรามิดของแรงจูงใจของมนุษย์ว่า หากปราศจากซึ่งความพึงพอใจของมนุษย์ในด้านความปลอดภัยและความต้องการทางด้านจิตใจก็เป็นการยากที่จะชักจูงหรือโน้มน้าวให้มนุษย์ทำตามเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างเช่น เรื่องความสุข

การอยู่ในที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาดและมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นสภาพเริ่มต้นของความสุขในการทำงาน แม้งานวิจัยหลาย ๆ เรื่องจะมีความเห็นตรงกันว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลาย ๆ ประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แต่งานวิจัยเหล่านี้ต่างสรุปเป็นแนวทางเดียวกันว่า พนักงานจะได้รับผลกระทบโดยตรงทันทีจากสภาพแวดล้อมทางสรีระวิทยาในสถานที่ทำงานที่ตนทำงานอยู่

สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ได้นิยาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ

ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงานในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อนและเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจในการตัดสินใจในการทำงานของเรา อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัยหรือไม่ การปฏิบัติตามคำแนะนำจะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ราชินา มูลอามาตย์ (2557) ได้นิยาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้บุคคลที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมถึงองค์ประกอบที่ช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว เช่น แสงสว่างที่เหมาะสมในการทำงาน ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัดจนเกินไป ความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน ความสะอาด ความเพียงพอของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงบริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน สภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน ส่งผลทำให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยสรุป สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวพนักงาน ในขณะที่ทำงานซึ่งมีทั้งที่จับต้องได้ เช่น อาคาร สำนักงาน เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และที่จับต้องไม่ได้ เช่น แสงสว่าง อากาศ ความร้อน เสียง เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานได้

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 2-4 สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์กร

ที่มาสำหรับอ้างอิง	นโยบายและการบริหาร/ โครงสร้างการบริหาร	ลักษณะงาน	สัมพันธภาพในที่ทำงาน	ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	การยอมรับนับถือ	ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
1. ธาณิชชา มุลอามาตย์ (2557)	●	●	●	●	●	●	●
2. สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556)			●				●
3. ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553)	●	●	●	●	●		
4. ชุมสุข สุขหิ้น (2553)		●	●				
5. Stephen (2005)			●				
6. Randell (2009)	●		●				
7. Naff (2012)	●						
8. Milam (2012)			●				
9. Huang (2016)							●

แนวคิดตัวแปรตาม

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส, 2556) ได้เสนอแนวทางในการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน (Happy workplace) โดยการดำเนินการตามแนวคิด “ความสุข 8 ประการ” ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีพฤติกรรมในการบริโภคที่ดีเหมาะสม ฟังพื่อใจในสภาวะสุขภาพกายของตนเอง
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง การบริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ รู้สึกพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาและทำชีวิตให้ง่าย ไม่ซับซ้อน
3. น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การมีจิตสาธารณะ การสร้างประโยชน์ให้กับสังคม รวมถึงการมีเมตตาให้กับคนรอบข้าง
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง มีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม ศีลธรรม รู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณต่อผู้มีพระคุณ
5. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ และมีความอบอุ่นใจกับสมาชิกในครอบครัว
6. สังคมดี (Happy society) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่สร้างปัญหาให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เป็นภาระของสังคม
7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง การมีความตื่นตัว กระตือรือร้น มั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการปรับตัว ในการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลารวมถึงการสร้างสรรค์งานและทันสมัยอยู่เสมอ
8. สุขภาพเงินดี (Happy money) หมายถึง การมีวินัยในการใช้จ่าย มีความสามารถในการบริหารรายรับ รายจ่ายและเหลือเก็บออม

องค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง ได้แก่

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ

1. พัฒนาพนักงานให้เป็นคนทำงานมีความสุข (Happy people) โดยใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ

2. การพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) พนักงานที่มีความสุข (Happy employee) อธิบายด้วยโมเดลความสุขเชิงพฤติกรรมศาสตร์ อันประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญาและการฝึกฝนการรับรู้ความสุขของคนทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิถีคิดหรือมุมมองที่มีของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากวิถีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองได้ ในทางตรงกันข้ามคนบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ไม่ว่าจะตกในสถานการณ์ที่คนอื่นอาจมองได้ว่าน่าจะมีมีความสุข แต่คน ๆ นั้นไม่สามารถสัมผัสได้ถึงความสุขเหล่านั้น

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน ลักษณะงานที่ทำ และกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุข องค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดหรือออกแบบลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ 3 หัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่คนทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยนั้นเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ ซึ่งองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลปัจจัยเหล่านี้ให้ส่งผลในทางบวกต่อการรับรู้เรื่องความสุขของคนทำงานในองค์กร

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนในองค์กร องค์กรสามารถสร้างและส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคนตั้งแต่พฤติกรรมกรบริโภคและอุปโภคจนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพราะชีวิตของคนทำงานไม่ได้มีแต่มิติเรื่องงานเพียงอย่างเดียว หากยังมีเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละคนต้องเผชิญในแต่ละวัน รูปแบบการใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยเช่นกัน

ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจงานในแต่ละวันคนทำงานทุกคนกลับบ้านหากครอบครัวของคนทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวเต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกันก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคน ๆ นั้นและในทางตรงกันข้ามหากครอบครัวของคนทำงานขาดความผูกพันห่างเหินหมองมัว ไม่มีความใกล้ชิดกัน ก็อาจจะไม่ได้รับกำลังใจในการทำงานและการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อมคนเราอาศัยอยู่ในสังคม เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความเปลี่ยนแปลงในสังคมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทำงานทุกคนรวมถึงสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและธรรมชาติเพราะการรับรู้ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่คนทำงานต้องประสบพบเจอในการใช้ชีวิตในวันหนึ่ง ๆ จึงมีส่วนสำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับคน ๆ นั้น ปัจจัยสุดท้าย ปัจจัยนี้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีตัวบุคคลมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้ในน้อยที่สุด

ความสุข 8 ประการเป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัวและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุข 8 ประการ มีสมดุขของชีวิตเกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รวมถึงองค์กรและสังคม

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ใ้คำนิยาม ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยรู้สึกพอใจ มีความปลาบปลื้มใจในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงสิ่งแวดล้อม รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกกับงาน มีความผูกพัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันจนเกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและให้องค์กรคงอยู่ต่อไปซึ่งประกอบด้วย 8 ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง สุขภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอรวมทั้งการมีโอกาสในการรับการตรวจสุขภาพประจำปี และการได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่มีความเหมาะสม

2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง การทำงานที่ไม่เคร่งเครียด รู้จักพักผ่อน เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น มีการพบปะสังสรรค์กันกับเพื่อนร่วมงาน มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ

3. ด้านน้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การทำงานที่มีความเป็นตัวของตัวเอง เชื้อมั่นกล้าเผชิญปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้น ปรับตัวเข้ากับสังคมที่ทำงาน และมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การมีจิตวิญญาณดี มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์

5. ด้านครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น มีความมั่นคงในครอบครัวในทุก ๆ ด้าน เช่น ทางด้านการเงิน ด้านคู่สมรส ด้านบุตรธิดาและด้านครอบครัว

6. ด้านสังคมดี (Happy society) หมายถึง การทำงานที่มีบรรยากาศที่ดี เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความรักสามัคคี และเป็นกันเองเหมือนญาติสนิท เมื่อมีปัญหาในการทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง ตำแหน่งงาน การมีเกียรติศักดิ์ศรีเท่าเทียมฝ่ายอื่นในระดับเดียวกัน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น สามารถแก้ปัญหาจนงานมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

8. ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) หมายถึง มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้เงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้ตนเองและครอบครัว การได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ

สากุน ทับทอง (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติกจำกัด ได้นิยามเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้มีสุขภาพดี สุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ รู้จักดูแลตนเองไม่ให้เป็นที่ภาระผู้อื่น ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

2. น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การที่พนักงานมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักบทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของพ่อ บทบาทของแม่และผลการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. ผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี รู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิต

4. ใฝ่รู้ (Happy brain) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพ

ในงานของตนเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นมืออาชีพ มีความถนัดและรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. มีคุณธรรม (Happy soul) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้มีความกตัญญู มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง) การเป็นคนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงาน เป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักออม รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถจัดการในส่วนรายรับและรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย

7. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวของตนเองได้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวและครอบครัวเป็นเหมือนกำลังใจที่ดีในการทำงาน ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวที่เข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. สังคมดี (Happy society) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ที่รัก ดูแลองค์กรและสังคมของตนเองได้ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในการทำงานกับสังคมนอกการทำงาน

ความสุข สุขหิ้น (2553) ได้นิยาม ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขอันเกิดจากผลจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูงและอารมณ์ทางด้านลบต่ำ

ไพโรจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก เนื่องมาจากผลการทำงาน มีความพึงพอใจในงานและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นการรับรู้สัมพันธภาพที่ดีที่เกิดกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับจนทำให้เกิดความประทับใจ รวมถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่จนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือทำหน้าที่ที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น

3. ความรักในงาน (Love of work) เป็นการรับรู้ที่ตนเองมีความผูกพันในงาน ตั้งใจในการทำงาน กระตือรือร้น สนุกกับงานที่ทำและปรับปรุงพัฒนางานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น

4. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะงานที่ทำทายความสามารถ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จในงาน

การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคคลมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุก สนุกสนาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูง

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นของแต่ละคนล้วนไม่ใช่เรื่องบังเอิญ หากแต่มาจากรากฐานสำคัญจากการพัฒนาและเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ หลอมรวมสิ่งเหล่านี้แล้วนำมาใช้กับตนเองให้ยื่นหยัดต่อสู้กับคลื่นลมแห่งการเปลี่ยนแปลง นักทรัพยากรมนุษย์ได้ให้นิยาม คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดทฤษฎี 8K's หรือ ทู่น 8 ประการเป็นพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1. ทู่นมนุษย์ (Human capital)
2. ทู่นทางปัญญา (Intellectual capital)
3. ทู่นทางจริยธรรม (Ethical capital)
4. ทู่นทางความสุข (Happiness capital)
5. ทู่นทางสังคม (Social capital)
6. ทู่นทางความยั่งยืน (Sustainable capital)
7. ทู่นทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital capital)
8. ทู่นทางความรู้ ทักษะและทัศนคติ (Talented capital)

ซึ่งทู่นแห่งความสุข ก็คือ พฤติกรรมที่ตัวบุคคลพึงมีเพื่อทำให้ชีวิตมีคุณค่าและสอดคล้องกับงานที่ทำ นอกจากนี้ยังเสนอแนวทางของการสร้างทู่นแห่งความสุขและปรับปรุงจากแนวความคิดของ Dr. Timothy Sharp นักจิตวิทยา ชาวออสเตรเลีย ดังนี้

ตารางที่ 2-5 กฎในการสร้างทุนแห่งความสุข

Happiness Capital (Dr. Chira Hongladarom's Model)	Happiness Capital (Sharp / Hongladarom's Model)
1. สุขภาพทางร่างกายและจิตใจพร้อม ไม่หักโหม (Healthy)	1. ออกกำลังกายสม่ำเสมอ (Exercise)
2. ชอบงานที่ทำ (Passion)	2. อย่าแบกงานที่หนักเกินไป (Put down your burden)
3. รู้เป้าหมายของงาน (Purpose)	3. สักยภาพในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communicate effectively)
4. รู้ความหมายของงาน (Meaning)	4. ทำงานในจุดแข็งของตัวเอง (Recognize your strengths)
5. มีความสามารถที่จะทำให้งานสำเร็จ (Capability)	5. มุ่งมั่นในงาน (Keep focus)
6. เรียนรู้จากการทำงานและลูกค้าตลอดเวลา (Learning)	6. ทำในสิ่งที่ยากทำไมไม่เพราะต้องทำ (Reduce the 'shoulds')
7. เตรียมตัวให้พร้อม (Prepare)	7. ทำงานในองค์กรที่มองคุณค่าของคนและ คล้ายๆ กัน (Clarify your values)
8. ทำงานเป็นทีม อย่าทำงานคนเดียว (Teamwork)	8. อย่าทำงานเครียดและวิตกกังวล (Overcome worry and stress)
9. ทำหน้าที่เป็นโค้ชให้แก่วางงานและลูกทีม (Coaching)	9. บริหารภาระงานให้เหมาะกับตัวเอง (Refine your workload)
10. ทำงานที่ท้าทาย (Challenge)	10. ใช้คำว่าขอบคุณกับลูกน้องและเพื่อน ร่วมงาน (Choose your word)
11. ทำงานที่มีคุณค่า (Enrichment)	11. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ร่วมกัน (Create good environment)

โดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเกิดการรับรู้ผลจากการทำงาน
ซึ่งส่งผลให้เกิดความปลื้ม ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ สนุกสนานใจในงานที่ทำ
เห็นคุณค่าในตัวเอง เป็นพลังในการสร้างสรรค์งาน เกิดความมุ่งมั่นที่ดำเนินงานให้สำเร็จ

ตามเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งความสุขในการทำงานประกอบ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง พนักงานเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง มีร่างกาย และ สัดส่วนตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข มีโอกาสได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างสม่ำเสมอรวมถึงการได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม

2. ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง พนักงานไม่เคร่งเครียดจากการทำงาน จนเกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลา พักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทรวมถึงการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร

3. ด้านน้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง พนักงานเอื้ออาทร ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาตามฐานะและกำลังของตน ไม่พูดจาว่าร้ายผู้อื่น ทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดี

4. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง พนักงานเป็นผู้มีศีลธรรม มีสมาธิ ประกอบ สัมมาอาชีพ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทำนุบำรุงศาสนาและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนารวมถึงการรักษา ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล ในครอบครัวรวมถึงการสนับสนุนที่ดีจากสมาชิกในครอบครัว มีความอบอุ่น มั่นคงในทุกด้าน มีความเอาใจใส่กันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว

6. ด้านสังคมดี (Happy society) หมายถึง บรรยากาศในที่ทำงานที่ดีสำหรับพนักงาน มีความรักสามัคคี เป็นกันเอง มีน้ำใจต่อกัน มีผู้ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหากเกิดปัญหาในการ ทำงาน

7. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง พนักงานได้รับการ โอกาสในการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ภายใต้องค์กร มีแหล่งข้อมูลในการศึกษาหาความรู้สำหรับพนักงาน

8. ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) หมายถึง การที่พนักงานมีความมั่นคงใน ด้านการเงิน ไม่สร้างหนี้สินโดยไม่จำเป็น มีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต รายรับมากกว่ารายจ่าย และเหลือเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในยามฉุกเฉินเพื่อการศึกษาบุตรรวมถึงการใช้จ่ายหลังเกษียณ

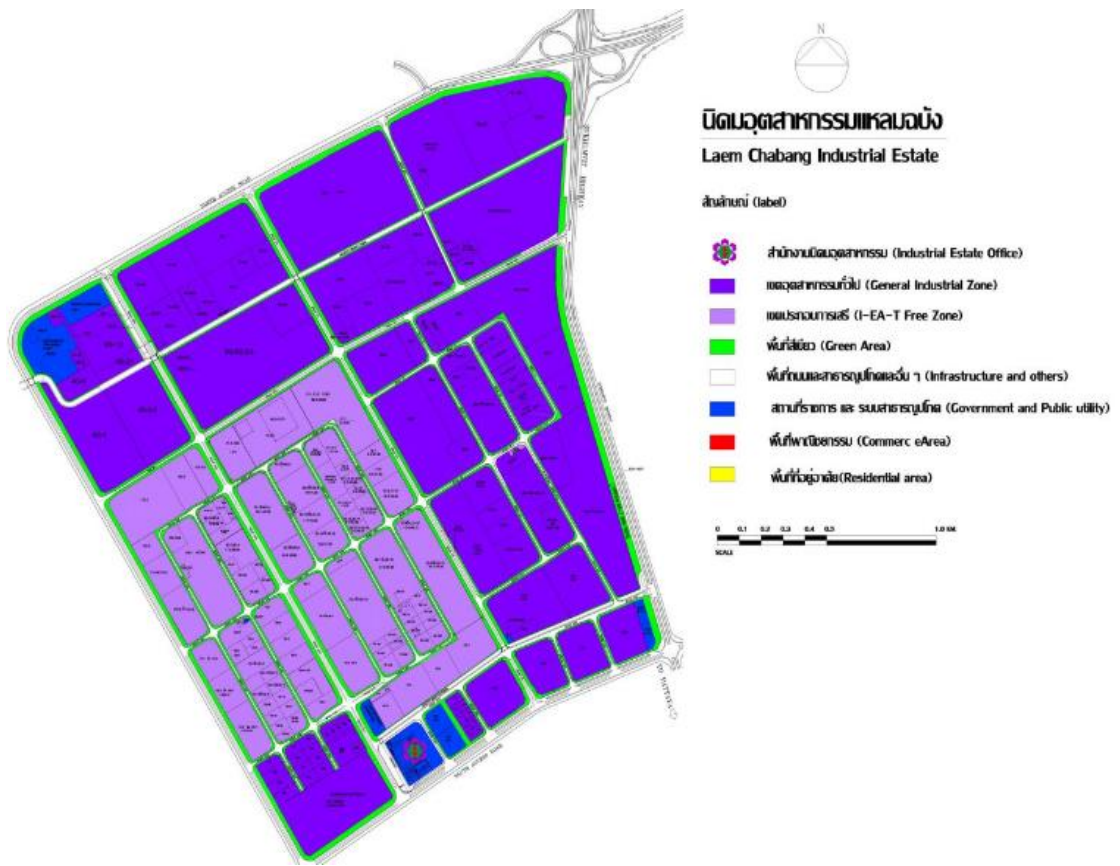
ตารางที่ 2-6 สรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ที่	ที่สำหรับอ้างอิง	ด้านสุขภาพดี	ด้านผ่อนคลาย	ด้านน้ำใจดี	ด้านจิตวิญญาณดี	ด้านครอบครัวดี	ด้านสังคมดี	ด้านฟรีดี	ด้านสุขภาพการเงินดี
1	จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556)	●	●	●	●	●	●	●	●
2	ธานีษา มุลอมาตย์ (2557)	●	●	●	●	●	●	●	●
3	ศากุน ทับทอง (2558)	●	●	●	●	●	●	●	●

แนวคิดพื้นที่ที่ศึกษา

โลจิสติกส์ แม็กซ์ (2558) ทำเรือแหลมฉบังเป็นประตูการค้าที่สำคัญที่สุดของประเทศ และเป็นส่วนหนึ่งในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (Eastern Seaboard) ตลอดจนเป็นท่าเรือแหลมฉบังที่มีลักษณะดังนี้

1. พื้นที่แนวหลังท่าในระดับต้น (Primary port hinterland area) ครอบคลุมในพื้นที่ภาคตะวันออก กรุงเทพฯ ปริมณฑลและภาคกลาง
2. พื้นที่แนวหลังท่าในระดับรอง (Secondary port hinterland area) ครอบคลุมพื้นที่ภาคตะวันออกเหนือและภาคใต้ ซึ่งการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบังให้คงความเป็นประตูการค้าที่สำคัญที่สุดของประเทศไทย (Main port) และเป็นประตูการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ สปป.ลาว ซึ่งไม่มีทางออกสู่ทะเลและต้องพึ่งพาการขนส่งผ่านประตูการค้าในประเทศที่ติดทะเล ได้แก่ ไทย กัมพูชา และเวียดนาม ซึ่งผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพียงเท่านั้น



ภาพที่ 2-1 แผนที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในการศึกษางานวิจัยนี้ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรดังรายละเอียดตามตารางข้างล่าง

ตารางที่ 2-7 รายชื่อบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

ชื่อ/ ที่อยู่บริษัท	ประกอบกิจการ
1. ไมย์เออร์ อินดัสตรีส์ บจก.	อุปกรณ์ไฟฟ้า
2. เอ็มเอสเอ็ม (ประเทศไทย) บจก.	ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
3. เจ บี ที อินดัสเทรียล บจก.	ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
4. คิมบอล อิเล็กทรอนิกส์ บจก.	ผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์
5. ซีเลชติกา (ประเทศไทย) บจก.	ผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์สื่อสาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พัฒนาดี พัวพันธ์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตสาหกรรมการผลิต และส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้างาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยชุดคำถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สำหรับพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดบุคลิกภาพ และแบบสำรวจความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 2 สำหรับหัวหน้างาน โดยเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพรู้สึกชอบชีวิตในระดับสูงและมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบหัวนัใจ แบบเป็นมิตรและแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับกลาง พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง หากพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้และด้านการมีคุณธรรมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านอิสรภาพอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังพบว่าอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในด้านการมีคุณธรรม ($r = 0.252$) บุคลิกภาพแบบหัวนัใจมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้และด้านการมีคุณธรรม ($r = -0.440$ และ -0.428 ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบรู้สึกชอบชีวิตและแบบเป็นมิตร มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกับความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ($r = 0.477, 0.352, 0.351$ และ 0.265 ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม ($r = 0.389, 0.419, 0.659$ และ 0.559 ตามลำดับ) และความสุขในการทำงาน

มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกับผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.260$)

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา รวมถึงการสร้างสรรค์ในการทำนายความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอนมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความสุขด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านการเงินดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยในด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทางเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของปัจจัยในด้านองค์การ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์การ

ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและพยากรณ์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรครวมถึงการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา และ

พื้นที่อุปสรรคอยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้แก่ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรคและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นที่อุปสรรคเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางให้ผู้บริหารหาแนวทางในการพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล โดยการส่งเสริมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรคเพื่อสร้างความสุขในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพในการบริการทางพยาบาลที่ดียิ่งขึ้น

สากุน ทับทอง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงานและอายุงาน รวมถึงการศึกษารวมความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงามและด้านครอบครัวดี ตามลำดับ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันจะให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผ่อนคลายอยู่ในระดับสูง ($r = 0.71$) รองลงมาได้แก่ น้ำใจงาม ($r = 0.67$) และสังคมดี ($r = 0.65$) ตามลำดับ

ชุมสุข สุขหิน (2553) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความสุข

ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากส่วนด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย และยิ่งพบว่า อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงานโดยรวม ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน ด้านความเด่นชัดในงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิงและด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 2 แบบ 4 และแบบ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 3 และตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวมและคุณลักษณะของงาน โดยรวมสามารถร่วมทำนายกันได้ร้อยละ 20.5

สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในด้าน เจตคติในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเจตคติในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด เจตคติจะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิริยาตอบสนองต่องานตามทิศทางของเจตคติที่มีอยู่ ความรู้สึกเช่นนี้อาจเป็นไปได้ในด้านแรงจูงใจหรืออารมณ์ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ชินกร น้อยคำยาง และปกาดา น้อยคำยาง (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้าน

องค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสร้างสมการพยากรณ์ที่จะทำนายความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยในด้านของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านสัมพันธภาพในครอบครัวบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปแล้วปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 5 ประการ โดยเรียงตามลำดับที่ส่งผลมากที่สุดไปขยายน้อยสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยปัจจัยทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.6

งานวิจัยต่างประเทศ

Stephen (2005) ศึกษา เรื่อง องค์การแห่งความสุข ซึ่งในการสร้างองค์การแห่งความสุข ต้องใช้ภาวะผู้นำและการบูรณาการต่อการเข้าถึงพนักงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุข ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กร และการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปฏิสัมพันธ์ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพ สัมพันธภาพถือเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกงาน ที่สำคัญมากกว่านั้นคือการไม่เปลี่ยนงาน สัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนช่วยเหลือกัน การป้อนกลับข้อมูลในเชิงบวก และการสื่อสารที่ดีใช้อธิบายถึง สัมพันธภาพ การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ช่วยส่งเสริมและเพิ่มคุณภาพของงาน

Milam (2012) ศึกษา ผลลัพธ์ของสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Workplace friendships) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) ความมุ่งมั่นในงาน (Job embeddedness) และความล้าในงาน (Job burnout) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาบทบาทของตัวกลาง (Mediate role) ของความมุ่งมั่นในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อศึกษาอุปสรรคในการรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพในที่ทำงานซึ่งจะสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง

ความสัมพันธ์ที่เสริม ความต้องการในงาน (Job demands) กับความล้าในงาน (Job burnout) ที่จะบั่นทอนความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ผลการวิจัย พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) และความมุ่งมั่นในงาน (Job embeddedness) ในทางตรงกันข้ามจะมีผลในเชิงลบกับความล้าในงาน (Job burnout) นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีส่วนในเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) และความมุ่งมั่นต่องาน (Job embeddedness) และช่วยลดและป้องกันไม่ให้เกิดความล้าในงาน (Job burnout)

Huang (2016) ศึกษา ความสุขในการทำงานในแง่ของบทบาทขององค์กร และความน่าเชื่อถือของการทำแบบประเมินตนเอง ซึ่งงานวิจัยนี้ได้มุ่งศึกษา เพื่อสำรวจระดับความสุขในการทำงาน ของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ การจัดการโครงการ โดยอาศัยการวิเคราะห์เชิงสถิติ กับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพจำนวน 225 คน ในรัฐแมริแลนด์ ซึ่งจากผลของการประมวลข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและข้อมูลทางประชากรศาสตร์อื่น ๆ ไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่รื่นรมย์ การส่งเสริมองค์กรที่เปิดกว้างและทีมงานที่จัดการอย่างเป็นระบบ รวมถึงองค์กรที่น่าทำงานเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือของแบบประเมินตนเอง พบว่าเครื่องมือประเมินผลแบบละเอียดที่ออกแบบของมูลนิธิความสุขในการทำงานและเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ให้ผลการประเมินความสุขที่น่าเชื่อถือมากกว่าวิธีอื่น ๆ ปัจจัยสำคัญสองประการ คือ ความหลากหลายมุมมองของอาชีพและความเป็นอิสระในตนเอง

Naff (2012) ศึกษา การลงทุนในด้านความสุข โดยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมในที่ทำงานในเชิงบวกอย่างมีอาชีพ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผสมบทบาทความสำคัญเชิงวัตถุที่พนักงานสร้างขึ้นในที่ทำงาน ทำให้เห็นภาพของผลการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการศึกษายังยกตัวอย่างให้เห็นว่าการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารกฎเกณฑ์ระเบียบและทรัพยากรในโครงสร้างขององค์กร มีส่วนช่วยสร้างความเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและบทบาทของแต่ละคนในฐานะผู้มีส่วนสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

Randell (2009) ศึกษา ความปลอดภัยและสถานที่ที่ที่น่าอยู่น่าทำงาน วัตถุประสงค์ของงานวิจัย การค้นหาสถานที่ทำงานที่ดีต่อสุขภาพจิตที่มีการประยุกต์ใช้โดยองค์กรต่าง ๆ ในเขตโนวา สโกเทีย (Nova Scotia) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร การควบคุมการทำงานของพนักงาน และสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การควบคุมพนักงานในการทำงาน เช่น การให้โอกาสและหรือการสนับสนุนให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอำนาจในการสร้างสมดุลระหว่างครอบครัว และชีวิตการทำงาน การส่งเสริมทักษะความชำนาญและความรู้ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน มีผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยผ่านผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อเจตคติหรือทัศนคติการทำงานของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กร ดำเนินงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือจำนวน 400 คน โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed method) ในเชิงปริมาณเป็นการจัดทำแบบสอบถามแบบปิด (Closed-ended questions) และในเชิงคุณภาพ เป็นการจัดทำแบบสอบถามแบบเปิด (Open-ended questions) ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลวิจัยที่ได้จากเชิงปริมาณมาใช้ในการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในระดับปฏิบัติการจำนวน 7 คน และในระดับผู้บริหาร จำนวน 2 คน จากจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 7,287 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ม.ป.ป.) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร และเพื่อสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาโดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 วิธีการรวบรวมข้อมูล
 - 1.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.4 ลักษณะของแบบสอบถาม
 - 1.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.6 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผล
 - 1.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 วิธีการรวบรวมข้อมูล
 - 2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

2.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.6 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผล

การวิจัยเชิงปริมาณ

การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยเชิงปริมาณนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยทำการศึกษาเฉพาะบริษัทที่มีพนักงานไม่ต่ำกว่า 50 คน พบว่ามีจำนวน 5 บริษัท มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 7,287 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ม.ป.ป.) ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาในเชิงปริมาณในการเก็บข้อมูลภาคสนามคือ การแจกแบบสอบถามโดยใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane (1973, pp. 727-728) โดยการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดระหว่างค่าจริงและค่าประมาณร้อยละ .05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) ดังสมการต่อไปนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e^2)} \\ &= \frac{7287}{1+(7287)(0.05)^2} \\ &\approx 380 \text{ คน} \end{aligned}$$

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable error)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการคำนวณ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าที่คำนวณได้

2. กลุ่มตัวอย่างพนักงานในระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรโดยจำแนกตามแผนงาน ตามตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนงาน (เชิงปริมาณ)

ชื่อ / ที่อยู่บริษัท	ประชากร(คน)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม
	(คน)	(%)	หน่วยงาน สนับสนุน (30%)	หน่วยงาน ผลิต (70%)	
1. ไมซ์เออร์ อินดัสตรีส์ บจก.	1,959	27	32	76	108
2. เอ็มเอสเอ็ม (ประเทศไทย) บจก.	178	2	2	6	8
3. เจ บี ที อินดัสทีเรียล บจก.	1,200	17	20	48	68
4. คิมบอล อิเล็กทรอนิกส์ บจก.	250	3	3	9	12
5. ซีเลซติกา (ประเทศไทย) บจก.	3,700	51	61	143	204
จำนวนพนักงานทั้งหมดในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	7,287	100	118	282	400

วิธีการรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณดังนี้

1.1 กำหนดเป้าหมายประชากรที่เราต้องการศึกษา ประชากรเป็นพนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจำนวน 380 คน ซึ่งมาจากการคำนวณข้างต้นและเพื่อให้สะดวกในการคำนวณ จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน มีการกำหนดลำดับที่แบบสอบถามเพื่อให้สามารถสืบกลับข้อมูลได้

1.2 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวน 400 คน

1.3 ก่อนแจกแบบสอบถามผู้วิจัยทำการชี้แจงและอธิบายนิยามศัพท์ของบุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบระนีประนอม บุคลิกภาพแบบขีตมัน ในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ รวมถึงขั้นตอนในการออกข้อมูล จากนั้นแจกให้กับตัวแทนในหน่วยงานนั้นเพื่อนำไปแจกให้กับพนักงานอีกทีและให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับ โดยนำกล่องที่จัดไว้ให้ในทีเฉพาะ ซึ่งข้อมูลที่ได้อาจจะไม่เปิดเผยเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

1.4 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบขั้นต้นถึงความสมบูรณ์ในข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับ ซึ่งจะรวบรวมเฉพาะข้อมูลที่สมบูรณ์เท่านั้นที่ผู้วิจัยจะนำวิเคราะห์ และแปลผลของข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์และเอกสารตีพิมพ์เผยแพร่ของหน่วยงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการแจกแจงเพื่อแปลความหมายหรือบทสรุปมาเป็นตัวอ้างอิงในการเลือกตัวแปรสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ ในการเชื่อมโยงกับแนวคิดในการวิจัยซึ่งได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยอาศัยข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำแบบสอบถามที่ร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านเข้าใจง่ายและชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น (Best answer) โดยใช้มาตรนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงตามอารมณ์และบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น (Best answer) โดยใช้มาตรนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน เจตคติในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ครอบครั้วที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน องค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) ด้านครอบครัวดี (Happy family) ด้านสังคมดี (Happy society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) และด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money)

โดยคำถามในส่วนที่ 3, ส่วนที่ 4, ส่วนที่ 5 และส่วนที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น (Best answer) โดยคำถามมีลักษณะการวัดระดับตัวแปรแบบช่วงมาตรา (Interval scale) หรือเรียกมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) ในการตอบแบบสอบถามให้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้วยคะแนน 5-1 ตามลำดับ สำหรับคำถามจะอยู่ในรูปประโยคบอกเล่าในเชิงบวก กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า ลิกเคอร์ต (Likert's scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (ธานีชา มุลอามาตย์, 2557)

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	อยู่ในเกณฑ์ น้อยมาก

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านขึ้นไปเพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม รวมถึงโครงสร้างของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปรต่าง ๆ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความชัดเจนเข้าใจง่ายและครอบคลุมองค์ประกอบของตัวแปรอย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งในการวิจัยชุดนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน แล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องค่า IOC (Index of item-objective congruence) เป็นค่าเฉลี่ยจากคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้ โดยการกำหนดว่า

- ถ้าข้อความใดที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าใช้ได้จะให้ 1 คะแนน
- ถ้าไม่แน่ใจให้ 0 คะแนน
- ถ้าไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นจะให้ -1 คะแนน

สากุล ทับทอง (2558) เกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้อง IOC (คะแนนเฉลี่ย) ค่า IOC ≥ 0.5 ส่วน ข้อคำถามที่มีค่า < 0.5 จะนำไปปรับปรุงข้อคำถามใหม่ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence)

แสดงตามสูตรการคำนวณดังนี้

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

โดย IOC = ค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้
 $\sum R$ = ค่าคะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปร (Reliability of measurement)

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ได้รับความเห็นชอบไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริงโดยการนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการ Try-out กับบริษัทโฟมเทคอินเตอร์เนชันแนล จำกัด จำนวน 50 คน และเนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ซึ่งเป็นระดับคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ผู้วิจัยจึงใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าของความเชื่อมั่นไว้ไม่ต่ำกว่า .70 (กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธุ์, 2556) ดังนี้

2. การแปลความหมายค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เท่านั้น กล่าวคือ ถ้าเครื่องมือการวัดหรือแบบสอบถามใดมีประสิทธิภาพผู้ตอบย่อมจะสามารถตอบคำตอบที่ตรงกับ คะแนนจากผลสอบแต่ละครั้งก็จะคงที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จะใกล้เคียงกับ 1 หรือเท่ากับ 1 ในกรณีที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนเลยและในทางตรงกันข้ามแบบทดสอบใดที่ขาดความเที่ยง ค่าความเชื่อมั่นจะลดลงไปเรื่อย ๆ จนเข้าใกล้ 0 (ศูนย์) และถ้าค่าความเชื่อมั่นเป็น 0 แล้วย่อมชี้ให้เห็นว่าแบบทดสอบนั้นไม่มีความเที่ยงเลย ดังนั้นแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย .80

ตารางที่ 3-2 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Cronbach's alpha
ตอนที่ 3 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านเจตคติในการทำงาน	
ด้านความรู้	
1. ท่านมีความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติงาน และมีความชำนาญในงานที่ทำ	0.9540
2. ท่านได้รับมอบหมายให้สอนงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบให้กับเพื่อนร่วมงาน	0.9524
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการแสดงศักยภาพ รวมถึงการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	0.9518
ด้านความรู้สึกลึก	
4. ท่านรู้สึกดีที่ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่และให้คำแนะนำแก่ท่านเสมอ	0.9517
5. ท่านรู้สึกพอใจที่องค์กรของท่าน บริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม	0.9512
6. ท่านรู้สึกพอใจ ที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	0.9513
7. ท่านรู้สึกดีที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน	0.9516
ด้านพฤติกรรม	
8. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ทำ	0.9516
9. ท่านพยายามฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ	0.9516
10. ท่านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในหน่วยงานของท่าน	0.9508
11. ท่านมีอิสระในการกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองได้	0.9507
ตอนที่ 4 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านครอบครัว	
สัมพันธภาพในครอบครัว	
1. สมาชิกในครอบครัวเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน	0.9514

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Cronbach's alpha
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ใช้เวลาพูดคุยกัน หรือพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน	0.9519
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านปรึกษาคนในครอบครัวเป็นอันดับแรก	0.9529
4. เมื่อท่านประสบปัญหาสมาชิกในครอบครัวคอยเป็นกำลังใจ ให้ท่านเสมอ	0.9520
การสนับสนุนจากครอบครัว	
5. ท่านได้รับคำชื่นชมยินดีจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	0.9518
6. ท่านได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลว ในการทำงาน	0.9522
7. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากสมาชิกในครอบครัว เป็นอย่างดี	0.9514
8. สมาชิกในครอบครัวของท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับ ครอบครัวได้เหมาะสม	0.9519
ตอนที่ 5 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านองค์กร นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร	
1. การกำหนดนโยบายในบริษัทแน่นอนไม่เปลี่ยนแปลง	0.9511
2. พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของบริษัท	0.9505
3. บริษัทของท่านกำหนดสายบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของพนักงานไว้ชัดเจน	0.9512
4. การบริหารจัดการภายในบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม	0.9505
5. มีการสื่อสารในองค์กรมีความชัดเจน	0.9507
ลักษณะงาน	
6. หน้าที่รับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่าน	0.9516
7. ท่านมีอิสระในการทำงาน	0.9509

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Cronbach's alpha
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง	0.9512
9. รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านดีแล้ว เช่น การปฏิบัติงาน ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น	0.9514
10. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานมีความสมดุลกัน	0.9514
สัมพันธภาพในที่ทำงาน	
11. หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับท่าน	0.9512
12. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0.9513
13. ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน	0.9507
14. ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0.9510
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	0.9516
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
16. ท่านได้รับโอกาสในการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)	0.9506
17. เมื่อบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง	0.9509
18. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง	0.9503
19. ท่านมีโอกาสรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	0.9507
การได้รับการยอมรับนับถือ	
20. ท่านได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากพนักงานทุกคนในบริษัท	0.9509
21. ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่เสมอเนื่องจากหัวหน้างานเห็นความสามารถของท่าน	0.9508
22. พนักงานทุกคนในบริษัทยอมรับในผลงานของท่าน	0.9509
23. ทุกคนในบริษัทให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือท่าน	0.9508

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Cronbach's alpha
ขวัญกำลังใจในการทำงาน	
24. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	0.9511
25. ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในบริษัทอยู่เสมอ	0.9509
26. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท	0.9504
27. ในบริษัทมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ ส่งเสริมเมื่อการทำงานของพนักงานประสบความสำเร็จ	0.9509
28. เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน หัวหน้างานจะเสนอแนะและให้กำลังใจทุกครั้ง	0.9511
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
29. สภาพแวดล้อมในบริษัทเอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย	0.9508
30. ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	0.9507
31. ในบริษัทได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ	0.9506
32. บรรยากาศในการทำงานในบริษัท ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	0.9504
ตอนที่ 6 แบบทดสอบเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน	
ด้านสุขภาพดี (Happy body)	
1. ท่านสามารถใช้สิทธิในการลาป่วยในปีงบประมาณปัจจุบันได้	0.9511
2. บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพหรือการให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอทุกปี	0.9510
3. งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ	0.9515
4. ในบริษัทมีการแบ่งพื้นที่ ห้องทำงาน โรงอาหาร หรือห้องน้ำ อย่างชัดเจน	0.9518
5. ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวง สาธารณสุข	0.9516

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Cronbach's alpha
ด้านผ่อนคลาย (Happy relax)	
6. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนคลายเครียดอย่างเพียงพอในแต่ละวัน	0.9509
7. บริษัทของท่านมีโครงการดูงานนอกสถานที่	0.9509
8. ท่านไม่รู้สึกร่างานในหน้าที่ของท่านหนักเกินกำลัง	0.9520
9. ในที่ทำงานของท่านมีมุมในการนั่งพัก พุดคุย สันสรวลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.9506
10. บริษัทของท่านจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างพนักงานตามโอกาสอันควร	0.9506
ด้านน้ำใจดี (Happy heart)	
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น	0.9518
12. ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.9513
13. ท่านยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา	0.9518
14. ท่านคิดว่าท่านเป็นกัลยาณมิตรที่ดีของเพื่อนในบริษัท	0.9515
15. ท่านให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด	0.9513
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul)	
16. ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ	0.9519
17. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	0.9520
18. พนักงานในบริษัทให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย เช่น ตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ฟังเทศน์ เวียนเทียนในวันสำคัญต่าง ๆ	0.9518
19. ในบริษัทมีโครงการให้พนักงานไปปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ ๆ	0.9507
20. ท่านมีส่วนร่วมในงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง	0.9511
21. ท่านไม่เคยเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานในเรื่องการว่าร้ายนินทา การขโมยสิ่งของ หรือการพุดปด	0.9514
ด้านครอบครัวดี (Happy family)	
22. ครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง	0.9513

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Cronbach's alpha
23. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการศึกษาหรือให้คำแนะนำแก่บุตรหลาน ญาติมิตรหรือคนในครอบครัวเสมอ	0.9517
24. ท่านวางแผนชีวิตโดยการมีเงินเก็บสำหรับตอนวัยชรา	0.9520
25. ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่น	0.9519
26. ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัว	0.9522
ด้านสังคมดี (Happy family)	
27. ในบริษัทของท่าน มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นเกม การสร้างสรรค์หลังเลิกงาน	0.9506
28. ในบริษัทของท่าน มีวัฒนธรรม การทักทายและพูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส	0.9511
29. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วม รวมถึง บุคคลภายนอกที่มาติดต่อ	0.9512
30. บริษัทของท่านมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	0.9512
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)	
31. ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ	0.9508
32. พนักงานในบริษัทของท่านมักพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	0.9506
33. ในบริษัทมีหนังสือพิมพ์หรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยให้พนักงานใช้เพื่อศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา	0.9505
34. ท่านมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ท่านพบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง	0.9514
ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money)	
35. ท่านมีเงินเก็บเมื่อมีเหตุจำเป็น สามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ทันที	0.9518
36. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัททำให้มีรายได้พอเพียงที่จะใช้จ่ายในครอบครัวและเหลือเก็บไว้ตอนวัยชรา	0.9518

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ	Cronbach's alpha
37. ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นมีประโยชน์เท่านั้น	0.9517
38. ท่านไม่รู้สึกรอคอยที่ต้องใช้จ่ายเงินเมื่อถึงเวลาสิ้นเดือน	0.9521
รวมค่า Cronbach's alpha ทั้งหมด	0.9518

จากค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ทำให้สรุปได้ว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของข้อมูลเพราะมีค่า cronbach's alpha โดยรวมที่ 0.9518 ซึ่งมากกว่า 0.8 สามารถยอมรับได้ในการทำวิจัยเชิงสำรวจ ดังนั้นผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

1.2 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องแล้วมาทำลงรหัสแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science) โดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลขแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์และบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ เพื่อแจกแจงตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science) เพื่อวัดค่าเฉลี่ยและการกระจายของข้อมูลมาตรฐานพร้อมกับการพรรณนาประกอบ แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าสูงสุดของข้อมูลในแบบสอบถามนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงานในระดับปฏิบัติการ

ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตาราง (ซึ่งแสดงใน บทที่ 4) โดยจัดลำดับจากมากไปน้อย

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าอัตราส่วน ร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตาราง (ซึ่งแสดงในบทที่ 4) โดยจัดลำดับจากมากไปน้อย

ส่วนที่ 3-6 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัย ด้านองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวัดค่าเฉลี่ยและการกระจายของข้อมูลมาตรฐานและนำเสนอใน รูปแบบตาราง (ซึ่งแสดงในบทที่ 4) โดยจัดลำดับจากมากไปน้อยและนำค่าเฉลี่ยไปแปลผลตาม หลักเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดเป็น 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคขั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า ลิเคอร์ท (Likert's scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (ธานีชา มุลอามาตย์, 2557)

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	อยู่ในเกณฑ์ น้อยมาก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยการใช้ โปรแกรมสำเร็จทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science) โดยจำแนกตามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การทดสอบค่าสถิติการวิเคราะห์ ในการทำการวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่ใช้ในการทำงานวิจัยนี้

การทดสอบสมมติฐาน

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่ใช้ในการทำงานวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวและใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบขี้อึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์และบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในกรณีที่พบว่า ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 3, 4 และ 5 เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น การปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยต้องทำการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามข้อกำหนดของเงื่อนไขการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด โดยตัวแปรต้องอยู่ในระดับตัวแปรต่อเนื่อง คือ Internal scale และ Rating scale และการวัดค่าความเชื่อมั่นต้องมากกว่า 0.8 ถึงจะยอมรับได้
2. ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นปกติ กราฟต้องกระจายตัวเป็นเส้นตรง
3. คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน
 - 3.1 ค่าความแปรปรวนคงที่ ต้องมีความแปรปรวนกระจายตัวอยู่รอบ ๆ ศูนย์
 - 3.2 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน (Auto-correlation) พิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ทดสอบว่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่า มีปัญหาค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน
4. การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.100 และค่า VIF ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้าน Multicollinearity หากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า อยู่ในเงื่อนไขซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ผู้วิจัยจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มเป้าหมายซึ่งให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ การเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive sampling) สัมภาษณ์เฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการสร้างภาวะความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 7 คน และผู้บริหารจำนวน 2 คน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตามที่ระบุในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (เชิงคุณภาพ)

ชื่อ / ที่อยู่บริษัท	ประชากร (คน)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
	(คน)	(%)	ผู้บริหาร ¹	พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม
				หัวหน้างาน ²	พนักงาน ³	
1. ไมย์เออร์ อินดัสตรีส์ บจก.	1,959	27	1	-	1	2
2. เอ็มเอสเอ็ม (ประเทศไทย) บจก.	178	2	-	-	1	1
3. เจ บี ที อินดัสเทรียล บจก.	1,200	17	-	1	1	2
4. คิมบอล อิเล็กทรอนิกส์ บจก.	250	3	-	1	-	1
5. ซิเลซติกา (ประเทศไทย) บจก.	3,700	51	1	1	1	3
จำนวนพนักงานทั้งหมดในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคม อุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	7,287	100	2	3	4	9

หมายเหตุ:

ผู้บริหาร¹ หมายถึง พนักงานบริษัทตั้งแต่ตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ (Manager) ขึ้นไป
หัวหน้างาน² หมายถึง พนักงานบริษัทตั้งแต่ตำแหน่งงานระดับ Supervisor/ Foreman
ขึ้นไปจนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการ (Assitant manager)

พนักงาน³ หมายถึง พนักงานตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าระดับ Supervisor/ Foreman

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสร้างภาวะความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 7 คน และผู้บริหาร จำนวน 2 คน โดยเชิญสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มในช่วงเวลาเดียวกัน

ใช้ความสัมพันธ์ที่ดีในการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม โดยใช้วิธีการจดบันทึก รวบรวม และให้ผู้ร่วมอภิปรายเช่นต์รับรองเนื้อหาและข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์จะไม่มีเปิดเผยอันส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการอภิปรายร่วมนำมาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือมีมาตรฐาน (Standardized Interview) มีการเตรียมแผนการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าเป็นไปตามชุดคำถาม โดยการอภิปรายกลุ่มใช้เวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะทำการเปิดประเด็นคำถามแล้วให้ผู้ร่วมอภิปรายกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นในแต่ละหัวข้อของประเด็นคำถาม โดยในช่วงของการอภิปรายกลุ่มมีการบันทึกเทปเป็นทางการ ซึ่งหัวข้อร่วมอภิปรายจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจถึงปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พร้อมทั้งแนวทางการบริหารในอันที่จะสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ลักษณะคำถามในการเปิดประเด็นการอภิปรายจะเป็นคำถามปลายเปิด (Opened-ended questions)

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์โดยกำหนดแต่ละประเด็นคำถาม เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประชากรศาสตร์ของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ประกอบด้วยพนักงานและผู้บริหารของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 9 คน ได้แก่ ชื่อบริษัท อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลดังกล่าวในแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ จากนั้นผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากผู้ร่วมอภิปรายกลุ่มด้วยตนเองเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้จะไม่เปิดเผยเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ในประเด็นปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบ

ประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ในประเด็นปัจจัย เจตคติในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 5 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ในประเด็นปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 6 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ในประเด็นปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 7 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารเพื่อสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ กระทำโดยการถอดข้อความจากเทปบันทึกที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptives) ซึ่งได้จาก

การสังเกต สัมภาษณ์ และจดบันทึกที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้าง ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พร้อมทั้งแนวทางในการบริหารองค์กรเพื่อสร้าง ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีขั้นตอนการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อสรุปชั่วคราวตามกรอบประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงอภิปรายกลุ่ม และ กำจัดข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการศึกษาแล้วดำเนินการเรียบเรียง
2. นำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์เป็นความคิดเห็นของแต่ละท่าน
3. นำข้อมูลที่ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นของแต่ละท่านทำการวิเคราะห์ ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ
4. สร้างข้อสรุปของการวิจัยเพื่ออธิบายสมมติฐานและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) คือ ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 9 คน แบบสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้านเจตคติ

ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้านครอบครัว

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้านองค์กร

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุป

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน

ส่วนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว

ส่วนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 14 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างภาวะความสุขในการทำงาน
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิเคราะห์
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
Sig.	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์คำนวณ
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%
p-value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์คำนวณได้
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)

ในการพิสูจน์สมมติฐาน ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบที่ละขั้นตอน ซึ่งใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

ATTITUDE	หมายถึง ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน
FAMILY	หมายถึง ปัจจัยในด้านครอบครัว
ORGANIZE	หมายถึง ปัจจัยในด้านองค์กร
HAPPY	หมายถึง ความสุขในการทำงาน
ATT1	หมายถึง เจตคติในการทำงาน ด้านความรู้
ATT2	หมายถึง เจตคติในการทำงาน ด้านความรู้สึก
ATT3	หมายถึง เจตคติในการทำงาน ด้านพฤติกรรม
FAM1	หมายถึง สัมพันธภาพในครอบครัว
FAM2	หมายถึง การสนับสนุนจากครอบครัว
ORG1	หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน/โครงสร้างการบริหาร
ORG2	หมายถึง ลักษณะงาน
ORG3	หมายถึง สัมพันธภาพในที่ทำงาน
ORG4	หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ORG5	หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ

ORG6	หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
ORG7	หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน
HAP1	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี
HAP2	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลาย
HAP3	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี
HAP4	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี
HAP5	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี
HAP6	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี
HAP7	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี
HAP8	หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพการเงินดี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง แสดงจำนวนร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
เพศ	ชาย	144	36.0	2
	หญิง	256	64.0	1
อายุ	18-25 ปี	92	23.0	3
	26-33 ปี	154	38.5	1
	34-41 ปี	118	29.5	2
	42-49 ปี	30	7.5	4
	มากกว่า 49 ปีขึ้นไป	6	1.5	5

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	257	64.3	1
	ปริญญาตรี	127	31.8	2
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	16	4.0	3
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	47	11.8	3
	10,001-20,000 บาท	199	49.8	1
	20,001-30,000 บาท	92	23.0	2
	30,001-40,000 บาท	33	8.3	4
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	29	7.3	5
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	176	44.0	1
	6-10 ปี	137	34.3	2
	11-15 ปี	64	16.0	3
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	23	5.8	4

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า

1. เพศของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ตามลำดับ

2. อายุของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 34-41 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ช่วงอายุ 18-25 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และช่วงอายุ 42-49 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุมากกว่า 49 ปี จำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีมากที่สุดคือจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และจบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

4. รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีมากที่สุดคือจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมาคือรายได้ 20,001-30,000 จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ ในขณะที่รายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีน้อยที่สุดจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30

5. ประสบการณ์การทำงานพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีมากที่สุดจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ในขณะที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุดจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

ผลการศึกษารูปได้ว่า พนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64 มีช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 จบการศึกษากว่าระดับปริญญาตรีมีมากที่สุดจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท มีมากที่สุดจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีมากที่สุดจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทที่ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อ

ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเขต
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพ
แบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ และ
บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงจำนวนร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	120	30.0	1
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	99	24.8	2
บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ	45	11.3	5
บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์	53	13.3	4
บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้	83	20.8	3

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ข้อมูลตามลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน
400 คน ของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ
เปิดเผย จำนวนมากที่สุด คือ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาได้แก่ บุคลิกภาพแบบ
ประนีประนอม จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ จำนวน 83 คน คิดเป็น
ร้อยละ 20.80 และแบบมั่นคงตามอารมณ์จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ในขณะที่ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 45 คน คิดเป็น
ร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้านเจตคติในการทำงาน
ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของ
พนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากันดังนี้

4.51-5.00 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับดีมากที่สุด

3.51-4.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.51-3.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.51-2.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00-1.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติในการทำงานด้านความรู้

ปัจจัยเจตคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านความรู้								
1. ท่านมีความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติงาน และมีความชำนาญในงานที่ทำ	54 13.5%	254 63.5%	88 22%	3 0.8%	1 0.3%	3.89	0.630	มาก	1
2. ท่านได้รับมอบหมายให้สอนงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบให้กับเพื่อนร่วมงาน	36 9.0%	134 33.5%	193 48.3%	28 7.0%	9 2.3%	3.40	0.835	ปาน กลาง	3
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแสดงศักยภาพ รวมถึงการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	40 10.0%	173 43.3%	167 41.8	17 4.3%	3 0.8%	3.58	0.759	มาก	2
รวม (n = 400)						3.62	0.609	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเจตคติในการทำงาน ด้านความรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติงาน และมีความชำนาญในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ การใช้ความรู้ความสามารถในการแสดงศักยภาพรวมถึงการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ย 3.58 และ

การได้รับมอบหมายให้สอนงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบให้กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติในการทำงานด้านความรู้สึก

ปัจจัยเจตคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
ด้านความรู้สึก									
4. ท่านรู้สึกดีที่ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่และให้คำแนะนำแก่ท่านเสมอ	66 16.5%	186 46.5%	116 29.0%	25 6.3%	7 1.8%	3.70	0.879	มาก	2
5. ท่านรู้สึกพอใจที่องค์กรของท่าน บริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม	45 11.3%	156 39.0%	160 40.0%	31 7.8%	8 2.0%	3.50	0.867	ปาน กลาง	4
6. ท่านรู้สึกพอใจ ที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	56 14.0%	191 47.8%	136 34.0%	13 3.3%	4 1.0%	3.71	0.784	มาก	1
7. ท่านรู้สึกดีที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน	62 15.5%	171 42.8%	142 35.5%	19 4.8%	6 1.5%	3.66	0.849	มาก	3
รวม (n = 400)						3.64	0.690	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเจตคติในการทำงาน ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมาคือ รู้สึกดีที่ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่และให้คำแนะนำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.70 รู้สึกดีที่บุคลากรในหน่วยงานมีความจริงใจต่อกันมีค่าเฉลี่ย 3.66 และรู้สึกพอใจที่องค์กรบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติในการทำงานด้าน พฤติกรรม

ปัจจัยเจตคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านพฤติกรรม								
8. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นต่อ งานที่ทำ	89 22.3%	214 53.5%	92 23.0%	4 1.0%	1 0.3%	3.97	0.718	มาก	1
9. ท่านพยายามฝึกฝนทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจนเกิด เป็นความเชี่ยวชาญ	78 19.5%	219 54.8%	96 24.0%	6 1.5%	1 0.3%	3.92	0.716	มาก	2
10. ท่านมีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจในหน่วยงานของท่าน	39 9.8%	133 33.3%	179 44.8%	39 9.8%	10 2.5%	3.38	0.882	ปาน กลาง	4
11. ท่านมีอิสระในการกำหนด แนวทางในการทำงานของ ตนเองได้	54 13.5%	148 37.0%	170 42.5%	23 5.8%	5 1.3%	3.56	0.842	มาก	3
รวม (n = 400)						3.71	0.610	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเจตคติในการทำงาน ด้านความพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้สึกกระตือรือร้นต่องานที่ทำมีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ พยายามฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ย 3.92 มีอิสระในการกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองได้มีค่าเฉลี่ย 3.56 และ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเจตคติในการทำงาน

ปัจจัยเจตคติในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ความรู้	3.62	0.609	มาก	3
2. ความรู้สึก	3.64	0.690	มาก	2
3. พฤติกรรม	3.71	0.610	มาก	1

จากตารางที่ 4-6 สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีเจตคติในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ

ด้านความรู้ ด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ย 3.71 ความรู้สึกมีค่าเฉลี่ย 3.64 และความรู้มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้าน ครอบครัวยุคใหม่ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากันดังนี้

4.51-5.00 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับดีมากที่สุด

3.51-4.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.51-3.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.51-2.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00-1.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครอบครัว ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

ปัจจัยครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
สัมพันธภาพในครอบครัว									
1. สมาชิกในครอบครัวเห็นคุณ ค่าซึ่งกันและกัน	183 45.8%	168	38	10	1	4.31	0.764	มาก	1
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ใช้เวลาพูดคุยกันหรือพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน	160 40.0%	123 30.8%	80 20.0%	32 8.0%	5 1.3%	4.00	1.017	มาก	3

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ปัจจัยครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านปรึกษาคณะในครอบครัวเป็น อันดับแรก	137 34.3%	114 28.5%	88 22.0%	40 10.0%				
4. เมื่อท่านประสบปัญหาสมาชิก ในครอบครัวคอยเป็นกำลังใจให้ ท่านเสมอ	201 50.3%	134 33.5%	44 11.0%	18 4.5%	3 0.8%	4.28	0.885	มาก	2
รวม (n = 400)						4.09	0.791	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยครอบครัว ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือ เมื่อประสบปัญหาสมาชิกในครอบครัวคอยเป็นกำลังใจให้เสมอมีค่าเฉลี่ย 4.28 ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกันใช้เวลาพูดคุยกันหรือพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 4.00 และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ปรึกษาคณะในครอบครัวเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครอบครัวด้านการสนับสนุน
จากครอบครัว

ปัจจัยครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	การสนับสนุนจากครอบครัว								
5. ท่านได้รับคำชื่นชมยินดีจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	156 39.0%	162 40.5%	64 16.0%	15 3.8%	3 0.8%	4.13	0.867	มาก	2
6. ท่านได้รับความกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน	163 40.8%	158 39.5%	60 15.0%	15 3.8%	4 1.0%	4.15	0.881	มาก	1
7. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี	158 39.5%	158 39.5%	66 16.5%	14 3.5%	4 1.0%	4.13	0.880	มาก	3
8. สมาชิกในครอบครัวของท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับครอบครัวได้เหมาะสม	125 31.3%	153 38.3%	98 24.5%	21 5.3%	3 0.8%	3.94	0.913	มาก	4
รวม (n = 400)						4.09	0.776	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยครอบครัวด้านการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ ได้รับคำชื่นชมยินดีจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.13 ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 4.13 และสมาชิกในครอบครัวสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับครอบครัวได้เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยครอบครัว

ปัจจัยครอบครัว	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. สัมพันธภาพในครอบครัว	4.09	0.791	มาก	2
2. การสนับสนุนจากครอบครัว	4.09	0.776	มาก	1

จากตารางที่ 4-9 สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยครอบครัวทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวและด้านการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้าน องค์การในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากันดังนี้

4.51-5.00 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับดีมากที่สุด

3.51-4.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.51-3.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.51-2.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00-1.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านนโยบาย
และการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร								
1. ท่านได้รับทราบนโยบายและ การบริหารงานในบริษัท	36 9.0%	189 47.3%	142 35.5%	27 6.8%	6 1.5%	3.56	0.808	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน งานของบริษัท	16 4.0%	92 23.0%	163 40.8%	81 20.3 %	48 12.0%	2.87	1.028	ปาน กลาง	5
3. บริษัทของท่านกำหนดสาย บังคับบัญชา บทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของพนักงานไว้ ชัดเจน	34 8.5%	176 44.0%	151 37.8%	36 9.0%	3 0.8%	3.51	0.804	มาก	2
4. การบริหารจัดการภายในบริษัท มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม	31 7.8%	180 45.0%	155 38.8%	27 6.8%	7 1.8%	3.50	0.804	ปาน กลาง	3
5. มีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน	24 6.0%	169 42.3%	166 41.5%	29 7.3%	12 3.0%	3.41	0.830	ปาน กลาง	4
รวม (n = 400)						3.37	0.659	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายและ
การบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานในบริษัทที่มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมาคือ
บริษัทกำหนดสายบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย
3.51 การบริหารจัดการภายในบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.50
การสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.41 และมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของบริษัทมีค่าเฉลี่ย
2.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
ลักษณะงาน									
6. หน้าที่รับผิดชอบของท่าน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ของท่าน	33 8.3%	198 49.5%	150 37.5%	16 4.0%	3 0.8%	3.61	0.728	มาก	3
7. ท่านมีอิสระในการทำงาน	55 13.8%	174 43.5%	143 35.8%	22 5.5%	6 1.5%	3.63	0.843	มาก	2
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ มั่นคง	68 17.0%	181 45.3%	132 33.0%	12 3.0%	7 1.8%	3.73	0.840	มาก	1
9. รูปแบบการทำงานและการ จัดการที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านดี แล้ว เช่น การปฏิบัติงาน ชั่วโมง ทำงาน เป็นต้น	41 10.3%	187 46.8%	149 37.3%	18 4.5%	5 1.3%	3.60	0.782	มาก	4
10. ปริมาณงานกับจำนวน พนักงานมีความสมดุลกัน	28 7.0%	147 36.8%	180 45%	30 7.5%	15 3.8%	3.36	0.864	ปาน กลาง	5
รวม (n = 400)						3.58	0.607	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคงมีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือ มีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.63 หน้าที่รับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์มีค่าเฉลี่ย 3.61 รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมดีแล้ว เช่น การปฏิบัติงาน ชั่วโมงทำงาน เป็นต้นมีค่าเฉลี่ย 3.60 และปริมาณงานกับจำนวนพนักงานมีความสมดุลกันมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพ
ในที่ทำงาน

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	สัมพันธภาพในที่ทำงาน								
11. หัวหน้างานให้ความเป็น กันเองกับท่าน	85 21.3%	168 42.0%	128 32.0%	14 3.5%	5 1.3%	3.79	0.861	มาก	3
12. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ ท่านแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน	75 18.8%	167 41.8%	129 32.3%	20 5.0%	9 2.3%	3.70	0.907	มาก	4
13. ท่านได้รับความยุติธรรมใน การทำงานจากหัวหน้างาน	60 15.0%	175 43.8%	126 31.5%	26 6.5%	13 3.3%	3.61	0.930	มาก	5
14. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	66 16.5%	215 53.8%	99 24.8%	17 4.3%	3 0.8%	3.81	0.784	มาก	2
15. ท่านและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็น อย่างดี	70 17.5%	212 53.0%	104 26.0%	11 2.8%	3 0.8%	3.84	0.767	มาก	1
รวม (n = 400)						3.75	0.693	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถทำงานเป็นทีม ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ ได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.81 หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองมีค่าเฉลี่ย 3.79 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.70 และ ได้รับความยุติธรรม ในการทำงานจากหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
16. ท่านได้รับโอกาสในการรับ รู้เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ (Career path)	40 10.0%	155 38.8%	163 40.8%	36 9.0%	6 1.5%	3.47	0.849	ปาน กลาง	1
17. เมื่อบริษัทมีการเปลี่ยน แปลงนโยบาย หรือนำเทคโนโลยี ใหม่ๆ มาใช้ได้มีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแก่พนักงานที่ เกี่ยวข้อง	35 8.8%	146 36.5%	173 43.3%	41 10.3%	5 1.3%	3.41	0.836	ปาน กลาง	2
18. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อน ระดับตำแหน่ง	31 7.8%	108 27.0%	186 46.5%	55 13.8%	20 5.0%	3.19	0.941	ปาน กลาง	4
19. ท่านมีโอกาสรับรู้ข่าวสาร ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานของท่าน	30 7.5%	136 34.0%	183 45.8%	39 9.8%	12 3.0%	3.33	0.865	ปาน กลาง	3
รวม (n = 400)						3.35	0.749	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับโอกาส
ในการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) มีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ เมื่อบริษัท
มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่
พนักงานที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ย 3.41 มีโอกาสรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ย 3.33 และได้รับสิทธิประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ
ตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 3.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	การได้รับการยอมรับนับถือ								
20. ท่านได้รับความไว้วางใจ และ ความคาดหวังจากพนักงาน ทุกคนในบริษัท	28 7.0%	140 35.0%	187 46.8%	38 9.5%	7 1.8%	3.36	0.817	ปาน กลาง	4
21. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ สำคัญๆ อยู่เสมอเนื่องจาก หัวหน้างานเห็นความสามารถ ของท่าน	30 7.5%	162 40.5%	181 45.3%	24 6.0%	3 0.8%	3.48	0.752	ปาน กลาง	1
22. พนักงานทุกคนในบริษัท ยอมรับในผลงานของท่าน	28 7.0%	140 35.0%	198 49.5%	29 7.3%	5 1.3%	3.39	0.775	ปาน กลาง	3
23. ทุกคนในบริษัทให้เกียรติ และให้ความเคารพนับถือท่าน	26 6.5%	150 37.5%	194 48.5%	25 6.3%	5 1.3%	3.42	0.758	ปาน กลาง	2
รวม (n = 400)						3.41	0.662	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่เสมอเนื่องจากหัวหน้างานเห็นความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ ทุกคนในบริษัทให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือมีค่าเฉลี่ย 3.42 พนักงานทุกคนในบริษัทยอมรับในผลงานมีค่าเฉลี่ย 3.39 และได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากพนักงานทุกคนในบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ขวัญกำลังใจในการทำงาน								
24. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ	26 6.5%	150 37.5%	185 46.3%	28 7.0%	11 2.8%	3.38	0.820	ปาน กลาง	1
25. ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคน ในบริษัทอยู่เสมอ	27 6.8%	144 36.0%	181 45.3%	37 9.3%	11 2.8%	3.35	0.845	ปาน กลาง	2
26. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่าง ยุติธรรมเมื่อทำงานสำเร็จตาม เป้าหมายของบริษัท	23 5.8%	134 33.5%	186 46.5%	40 10.0%	17 4.3%	3.27	0.876	ปาน กลาง	4
27. ในบริษัทมีการจัดกิจกรรม นันทนาการ ส่งเสริมเมื่อการ ทำงานของพนักงานประสบความสำเร็จ	24 6.0%	106 26.5%	171 42.8%	66 16.5%	33 8.3%	3.06	1.00	ปาน กลาง	5
28. เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการ ทำงาน หัวหน้างานจะเสนอแนะ และให้กำลังใจทุกครั้ง	33 8.3%	141 35.3%	168 42.0%	41 10.3%	17 4.3%	3.33	0.921	ปาน กลาง	3
รวม (n = 400)						3.28	0.744	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ ได้รับกำลังใจจากทุกคนในบริษัทอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน หัวหน้างานจะเสนอแนะและให้กำลังใจทุกครั้งมีค่าเฉลี่ย 3.33 ได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.27 และในบริษัทมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ ส่งเสริมเมื่อการทำงาน
ทำงานของพนักงานประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน								
29. สภาพแวดล้อมในบริษัทเอื้อต่อ การทำงานและมีความปลอดภัย	39 9.8%	161 40.3%	154 38.5%	36 9.0%	10 2.5%	3.46	0.880	ปาน กลาง	1
30. ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอ	35 8.8%	161 40.3%	153 38.3%	38 9.5%	13 3.3%	3.42	0.897	ปาน กลาง	2
31. ในบริษัทได้มีการปรับ ปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการทำงานอยู่เสมอ	36 9.0%	159 39.8%	153 38.3%	40 10.0%	12 3.0%	3.42	0.897	ปาน กลาง	2
32. บรรยากาศในการทำงานใน บริษัท ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	31 7.8%	144 36.0%	165 41.3%	49 12.3%	11 2.8%	3.34	0.889	ปาน กลาง	3
รวม (n = 400)						3.41	0.803	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในบริษัทเอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและในบริษัทได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย 3.42 แล บรรยากาศในการทำงานในบริษัทส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. นโยบายและการบริหาร/โครงสร้าง การบริหาร	3.37	0.659	ปานกลาง	5
2. ลักษณะงาน	3.58	0.607	มาก	2
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.75	0.693	มาก	1
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.35	0.749	ปานกลาง	6
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.41	0.662	ปานกลาง	3
6. ขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.28	0.744	ปานกลาง	7
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.803	ปานกลาง	4

จากตารางที่ 4-17 สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงาน และสัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 และ 3.58 ตามลำดับ ในขณะที่การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร/ โครงสร้างการบริหาร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41, 3.41, 3.37, 3.35 และ 3.28 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากันดังนี้

4.51-5.00 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับดีมากที่สุด

3.51-4.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.51-3.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.51-2.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00-1.50 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ความสุขในการทำงานโดยรวม								
ด้านสุขภาพดี (Happy body)									
1. ท่านสามารถใช้สิทธิในการลา ป่วยในปัจุบัน ประมาณปัจจุบันได้	76 19.0%	194 48.5%	109 27.3%	16 4.0%	5 1.3%	3.80	0.835	มาก	3
2. บริษัทของท่านมีสวัสดิการ ด้านการตรวจสุขภาพหรือการ ให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้น อย่างเหมาะสม	94 23.5%	178 44.5%	119 29.8%	8 2.0%	1 0.3%	3.89	0.790	มาก	1
3. งานในหน้าที่ของท่านเป็น งานที่ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ	58 14.5%	142 35.5%	155 38.8%	33 8.3%	12 3.0%	3.50	0.942	ปาน กลาง	5
4. ในบริษัทมีการแบ่งพื้นที่ ห้อง ทำงาน โรงอาหาร หรือห้องน้ำ อย่างชัดเจน	100 25.0%	175 43.8%	104 26.0%	16 4.0%	5 1.3%	3.87	0.876	มาก	2
5. ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูง ตาม เกณฑ์มาตรฐานของกระทรวง สาธารณสุข	74 18.5%	136 34.0%	156 39.0%	23 5.8%	11 2.8%	3.60	0.945	มาก	4
รวม (n = 400)						3.73	0.651	มาก	

จากตารางที่ 4-18 พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดีอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.73 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพหรือการให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ ในบริษัทแบ่งพื้นที่ ห้องทำงาน โรงอาหาร หรือห้องน้ำอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.87 สามารถใช้สิทธิในการลาป่วยในปัจุบันประมาณปัจจุบันได้มีค่าเฉลี่ย 3.80 มีน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ย 3.60 และงานในหน้าที่เป็นงานที่ไม่ส่งผลต่อสุขภาพมีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลาย

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านผ่อนคลาย								
(Happy relax)									
6. ท่านมีเวลาในการพักผ่อน คลายเครียดอย่างเพียงพอใน แต่ละวัน	37 9.3%	156 39.0%	150 37.5%	47 11.8%	10 2.5%	3.41	0.902	ปาน กลาง	1
7. บริษัทของท่านมี โครงการดูงานนอกสถานที่	33 8.3%	71 17.8%	133 33.3%	106 26.5%	57 14.3%	2.79	1.141	น้อย	5
8. ท่านไม่รู้สึกร่างงานใน หน้าที่ของท่านหนักเกิน กำลัง	37 9.3%	133 33.3%	185 46.3%	33 8.3%	12 3.0%	3.38	0.875	ปาน กลาง	2
9. ในที่ทำงานของท่านมีมุม ในการนั่งพัก พุดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	38 9.5%	144 28.5%	137 34.3%	76 19.0%	35 8.8%	3.11	1.094	ปาน กลาง	3
10. บริษัทของท่านจัด กิจกรรมสังสรรค์ระหว่าง พนักงานตาม โอกาสอันควร	29 7.3%	119 29.8%	143 35.8%	78 19.5%	31 7.8%	3.09	1.042	ปาน กลาง	4
รวม (n = 400)						3.16	0.796	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีเวลาในการพักผ่อนคลายเครียดอย่างเพียงพอในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือ ไม่รู้สึกร่างงานในหน้าที่หนักเกินกำลัง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ในที่ทำงานมีมุมในการนั่งพัก พุดคุย สังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.11 บริษัทจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างพนักงานตาม โอกาสอันควรมีค่าเฉลี่ย 3.09 และบริษัทมีโครงการดูงานนอกสถานที่ที่มีค่าเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านน้ำใจดี								
(Happy heart)									
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน ที่เกิดขึ้น	59 14.8%	197 49.3%	134 33.5%	9 2.3%	1 0.3%	3.76	0.734	มาก	2
12. ท่านอาสาทำงานหรือ เป็นตัวแทนเพื่อนร่วมงาน เสมอ	37 9.3%	137 34.3%	191 47.8%	27 6.8%	8 2.0%	3.42	0.828	ปาน กลาง	5
13. ท่านยินดีร่วมบริจาค ทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา	67 16.8%	188 47.0%	125 31.3%	15 3.8%	5 1.3%	3.74	0.823	มาก	4
14. ท่านคิดว่าท่านเป็น กัลยาณมิตรที่ดีของเพื่อน ในบริษัท	65 16.3%	188 47.0%	132 33.0%	11 2.8%	4 1.0%	3.75	0.794	มาก	3
15. ท่านให้อภัยเสมอเมื่อ เพื่อนร่วมงานทำงาน ผิดพลาด	81 20.3%	193 48.3%	119 29.8%	5 1.3%	2 0.5%	3.87	0.760	มาก	1
รวม (n = 400)						3.71	0.620	มาก	

จากตารางที่ 4-20 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดีอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.76 เป็นกัลยาณมิตรที่ดีของเพื่อนในบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.75 ยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธามีค่าเฉลี่ย 3.74 และอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อนร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน
ด้านจิตวิญญาณดี

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านจิตวิญญาณดี								
(Happy soul)									
16. ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ	54 13.5%	185 46.3%	151 37.8%	10 2.5%	0 0%	3.71	0.727	มาก	2
17. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความคิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	70 17.5%	216 54.0%	106 26.5%	8 2.0%	0 0%	3.87	0.710	มาก	1
18. พนักงานในบริษัทให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย เช่น ตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ฟังเทศน์เวียนเทียนในวันสำคัญต่าง ๆ	71 17.8%	178 44.5%	113 28.3%	30 7.5%	8 2.0%	3.69	0.918	มาก	3
19. ในบริษัทมีโครงการให้พนักงานไปปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ ๆ	32 8.0%	88 22.0%	131 32.8%	78 19.5%	71 17.8%	2.83	1.191	น้อย	6
20. ท่านมีส่วนร่วมในงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง	37 9.3%	113 28.3%	152 38.0%	65 16.3%	33 8.3%	3.14	1.062	ปาน กลาง	5

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
21. ท่านไม่เคยเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานในเรื่องการว่าร้ายนินทา การขโมยสิ่งของ หรือการพุดปด	70	170	126	22	12	3.66	0.931	มาก	4
	17.5%	42.5%	31.5%	5.5%	3.0%				
รวม (n = 400)						3.48	0.635	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-21 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ มีสมาธิในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.71 พนักงานในบริษัทให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย เช่น ตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ฟังเทศน์ในวันสำคัญต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ไม่เคยเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะว่าร้ายนินทา การขโมยสิ่งของ หรือการพุดปดมีค่าเฉลี่ย 3.66 มีส่วนร่วมในงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.14 และในบริษัทมีโครงการให้พนักงานไปปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
ด้านครอบครัวดี									
(Happy family)									
22. ครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง	84	155	129	20	12	3.70	0.956	มาก	4
	21.0%	38.8%	32.3%	5.0%	3.0%				

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	23. ท่านมีส่วนร่วมในการ วางแผนด้านการศึกษาหรือ ให้คำแนะนำแก่บุตรหลาน ญาติมิตรหรือคนใน ครอบครัวเสมอ	90 22.5%	174 43.5%	112 28.0%	21 5.3%				
24. ท่านวางแผนชีวิตโดยการ มีเงินเก็บสำหรับตอนวัยชรา	77 19.3%	164 41.0%	128 32.0%	22 5.5%	9 2.3%	3.70	0.919	มาก	3
25. ท่านได้พักผ่อนใน วันหยุดพร้อมหน้าครอบครัว อย่างอบอุ่น	75 18.8%	147 36.8%	121 30.3%	47 11.8%	10 2.5%	3.58	1.003	มาก	5
26. ครอบครัวของท่าน เอาใจใส่ทุกคนในครอบครัว	124 31.0%	155 38.8%	102 25.5%	14 3.5%	5 1.3%	3.95	0.904	มาก	1
รวม (n = 400)						3.75	0.724	มาก	

จากตารางที่ 4-22 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครอบครัวเอาใจใส่ทุกคน ในครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการศึกษาหรือให้คำแนะนำ แก่บุตรหลาน ญาติมิตรหรือคนในครอบครัวเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.82 ครอบครัวไม่มีปัญหา ทะเลาะเบาะแว้งและท่านวางแผนชีวิตโดยการมีเงินเก็บสำหรับตอนวัยชรา มีค่าเฉลี่ย 3.70 และได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่นมีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านสังคม

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านสังคมดี (Happy society)								
27. ในบริษัทของท่าน มี กิจกรรมเสริมสร้างความ สามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การ สังสรรค์หลังเลิกงาน	40 10.0%	104 26.0%	144 36.0%	77 19.3%	35 8.8%	3.09	1.094	ปาน กลาง	4
28. ในบริษัทของท่าน มี วัฒนธรรม การทักทายและ พูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส	54 13.5%	130 32.5%	164 41.0%	34 8.5%	18 4.5%	3.42	0.978	ปาน กลาง	3
29. ท่านยินดีให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วม รวมถึง บุคคลภายนอกที่มาติดต่อ	67 16.8%	210 52.5%	111 27.8%	9 2.3%	3 0.8%	3.82	0.757	มาก	1
30. บริษัทของท่านมี บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	43 10.8%	165 43.3%	159 39.8%	21 5.3%	12 3.0%	3.52	0.867	มาก	2
รวม (n = 400)						3.46	0.716	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-23 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านสังคมดี อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมรวมถึงบุคคลภายนอกที่มาติดต่อมีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ บริษัทมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.52 ในบริษัทของท่าน มีวัฒนธรรม การทักทาย และพูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใสมีค่าเฉลี่ย 3.42 และในบริษัทมีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นกีฬา การสังสรรค์หลังเลิกงานมีค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain)								
31. ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานใน หน้าที่ของท่านอยู่เสมอ	30 7.5%	109 27.3%	189 47.3%	62 15.5%	10 2.5%	3.22	0.884	ปาน กลาง	4
32. พนักงานในบริษัทของ ท่านมักพูดคุยแลกเปลี่ยน ความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติ หน้าที่เสมอ	29 7.3%	138 34.5%	191 47.8%	37 9.3%	5 1.3%	3.37	0.800	ปาน กลาง	2
33. ในบริษัทมีหนังสือพิมพ์ หรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยให้ พนักงานใช้เพื่อศึกษาหา ความรู้ตลอดเวลา	44 11.0%	137 34.3%	156 39.0%	50 12.5%	13 3.3%	3.37	0.949	ปาน กลาง	3
34. ท่านมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ ท่านพบในการทำงานด้วยการ สืบค้นจนได้รับคำตอบด้วย ตนเอง	40 10.0%	165 41.3%	172 43.0%	19 4.8%	4 1.0%	3.55	0.777	มาก	1
รวม (n = 400)						3.38	0.679	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-24 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มุ่งมั่นแก้ปัญหา ที่พบในการทำงานด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือ พนักงาน ในบริษัทมักพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอมีค่าเฉลี่ย 3.37 ในบริษัทมี หนังสือพิมพ์หรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยให้พนักงานใช้เพื่อศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.37 และได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน
ด้านสุขภาพการเงินดี

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
	ด้านสุขภาพการเงินดี								
(Happy money)									
35. ท่านมีเงินเก็บเมื่อมีเหตุ จำเป็น สามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ ทันที	40 10.0%	118 29.5%	174 43.5%	45 11.3%	23 5.8%	3.27	0.984	ปาน กลาง	2
36. ท่านคิดว่าการทำงานใน บริษัททำให้มีรายได้พอเพียงที่ จะใช้จ่ายในครอบครัวและเหลือ เก็บไว้ตอนวัยชรา	33 8.3%	108 27.0%	176 44.0%	56 14.0%	27 6.8%	3.16	0.993	ปาน กลาง	3
37. ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของ ที่จำเป็นมีประโยชน์เท่านั้น	45 11.3%	145 36.3%	167 41.8%	33 8.3%	10 2.5%	3.46	0.889	ปาน กลาง	1
38. ท่านไม่รู้สึกรอคอยที่ต้องใช้ จ่ายเงินเมื่อถึงเวลาสิ้นเดือน	31 7.8%	111 27.8%	180 45.0%	42 10.5%	36 9.0%	3.15	1.017	ปาน กลาง	4
รวม (n = 400)						3.26	0.756	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-25 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพการเงินดี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นมีประโยชน์เท่านั้นมีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ มีเงินเก็บเมื่อมีเหตุจำเป็นสามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ทันทีมีค่าเฉลี่ย 3.27 การทำงานในบริษัททำให้มีรายได้พอเพียงที่จะใช้จ่ายในครอบครัว และเหลือเก็บไว้ตอนวัยชรา มีค่าเฉลี่ย 3.16 และไม่รู้สึกรอคอยที่ต้องใช้จ่ายเงินเมื่อถึงเวลาสิ้นเดือนมีค่าเฉลี่ย 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-26 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. สุขภาพดี	3.73	0.651	มาก	2
2. ผ่อนคลาย	3.16	0.796	ปานกลาง	8
3. น้ำใจดี	3.71	0.620	มาก	3
4. จิตวิญญาณดี	3.48	0.635	ปานกลาง	4
5. ครอบครัวยุติ	3.75	0.724	มาก	1
6. สังคมดี	3.46	0.716	ปานกลาง	5
7. ใฝ่รู้ดี	3.38	0.679	ปานกลาง	6
8. สุขภาพการเงินดี	3.26	0.756	ปานกลาง	7
รวม (n = 400)	3.50	0.526	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-26 สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาพรวมในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านครอบครัวดี สุขภาพดี และน้ำใจดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75, 3.73 และ 3.71 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านจิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดีและผ่อนคลายอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.48, 3.46, 3.38, 3.26 และ 3.16 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	n	t-value	df	p-value
1. ด้านสุขภาพดี (HAP1)						
ชาย	3.78	0.710	144	1.075	398	.283
หญิง	3.71	0.615	256			
2. ด้านผ่อนคลาย (HAP2)						
ชาย	3.24	0.864	144	1.654	398	.099
หญิง	3.11	0.752	256			
3. ด้านน้ำใจดี (HAP3)						
ชาย	3.79	0.702	144	1.905	247.45	.058
หญิง	3.66	0.564	256			
4. ด้านจิตวิญญาณดี (HAP4)						
ชาย	3.51	0.661	144	0.723	398	.470
หญิง	3.46	0.621	256			
5. ด้านครอบครัวดี (HAP5)						
ชาย	3.71	0.732	256	-0.819	398	.413
หญิง	3.77	0.720	144			
6. ด้านสังคมดี (HAP6)						
ชาย	35.4	0.725	144	1.626	398	.105
หญิง	3.42	0.708	256			
7. ด้านใฝ่รู้ดี (HAP7)						
ชาย	3.41	0.686	256	0.687	398	.492
หญิง	3.36	0.675	144			
8. ด้านสุขภาพการเงินดี (HAP8)						
ชาย	3.22	0.810	144	-0.803	398	.423
หญิง	3.28	0.725	256			

*p < .05

จากตารางที่ 4-27 โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-Test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยตัวแปรอิสระ (Independent variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่า ความสุขในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ($t = 1.075$, $df = 398$, $p\text{-value} = .283$) ด้านผ่อนคลายดี ($t = 1.654$, $df = 398$, $p\text{-value} = .099$) ด้านน้ำใจดี ($t = 1.905$,

df = 247.45, p-value = .058) ด้านจิตวิญญาณดี (t = 0.723, df = 398 ,p-value = .470) ด้านครอบครัวดี (t = -0.819, df = 398, p-value = .413) ด้านสังคมดี (t = 1.626, df = 398, p-value = .105) ด้านใฝ่รู้ดี (t = 0.687, df = 398 ,p-value = .492) และด้านสุขภาพการเงินดี (t = -0.803, df = 398, p-value = .423) มีค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกันของพนักงานจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	SD	n	F	p-value
1. ด้านสุขภาพดี (HAP1)	18-25 ปี	3.72	0.730	92	0.486	.746
	26-33 ปี	3.69	0.614	154		
	34-41 ปี	3.80	0.647	118		
	42-49 ปี	3.71	0.643	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.70	0.486	6		
รวม		3.73	0.651	400		
2. ด้านผ่อนคลาย (HAP2)	18-25 ปี	3.18	0.830	92	1.244	.292
	26-33 ปี	3.10	0.801	154		
	34-41 ปี	3.14	0.766	118		
	42-49 ปี	3.40	0.798	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.50	0.518	6		
รวม		3.16	0.796	400		
3. ด้านน้ำใจดี (HAP3)	18-25 ปี	3.78	0.682	92	2.156	.073
	26-33 ปี	3.67	0.610	154		
	34-41 ปี	3.65	0.607	118		
	42-49 ปี	3.95	0.508	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.47	0.207	6		
รวม		3.71	0.620	400		

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	SD	n	F	p-value
4. ด้านจิตวิญญาณที่ดี (HAP4)	18-25 ปี	3.47	0.683	92	1.936	.104
	26-33 ปี	3.47	0.623	154		
	34-41 ปี	3.45	0.609	118		
	42-49 ปี	3.77	0.609	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.22	0.621	6		
รวม		3.48	0.635	400		
5. ด้านครอบครัวดี (HAP5)	18-25 ปี	3.84	0.675	92	2.197	.069
	26-33 ปี	3.69	0.728	154		
	34-41 ปี	3.72	0.740	118		
	42-49 ปี	3.97	0.752	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.23	0.585	6		
รวม		3.75	0.724	400		
6. ด้านสังคมดี (HAP6)	18-25 ปี	3.38	.784	92	0.590	.670
	26-33 ปี	3.49	0.697	154		
	34-41 ปี	3.46	0.695	118		
	42-49 ปี	3.59	0.730	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.46	0.431	6		
รวม		3.46	0.716	400		
7. ด้านใฝ่รู้ดี (HAP7)	18-25 ปี	3.43	0.736	92	0.364	.834
	26-33 ปี	3.36	0.661	154		
	34-41 ปี	3.38	0.705	118		
	42-49 ปี	3.30	0.527	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.21	0.401	6		
รวม		3.38	0.679	400		
8. ด้านสุขภาพการเงินดี(HAP8)	26-33 ปี	3.14	0.722	154	1.994	.095
	34-41 ปี	3.27	0.770	118		
	42-49 ปี	3.45	0.925	30		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.33	0.832	6		
	มากกว่า 49ปีขึ้นไป	3.33	0.832	6		
รวม		3.26	0.756	400		

*p < .05

จากตารางที่ 4-28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุพิจารณาถึงความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านครอบครัวมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยมากอยู่ในช่วงอายุ 42-49 ปี รองลงมาได้แก่ ความสุขในด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยมากอยู่ในช่วงอายุ 34-41 ปี และความสุขในด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 3.71$) โดยมากอยู่ในช่วงอายุ 42-49 ปี ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่มคือ อายุ พบว่า ความสุขในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ($F = 0.486$, $p\text{-value} = .746$) ด้านผ่อนคลายดี ($F = 1.244$, $p\text{-value} = .292$) ด้านน้ำใจดี ($F = 2.156$, $p\text{-value} = .073$) ด้านจิตวิญญาณดี ($F = 1.936$, $p\text{-value} = .104$) ด้านครอบครัวดี ($F = 2.197$, $p\text{-value} = .069$) ด้านสังคมดี ($F = 0.590$, $p\text{-value} = .670$) ด้านไฟรู้ดี ($F = 0.364$, $p\text{-value} = .834$) และด้านสุขภาพการเงินดี ($F = 1.994$, $p\text{-value} = .095$) มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกันของพนักงาน จะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD	n	F	p-value
1. ด้านสุขภาพดี (HAP1)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.66	0.661	257	5.935	.003*
	ปริญญาตรี	3.83	0.627	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.11	0.444	16		
	รวม	3.73	0.651	400		
2. ด้านผ่อนคลาย (HAP2)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.17	0.767	257	0.173	.841
	ปริญญาตรี	3.15	0.877	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.05	0.577	16		
	รวม	3.16	0.796	400		
3. ด้านน้ำใจดี (HAP3)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	0.608	257	4.246	.015*
	ปริญญาตรี	3.83	0.641	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.79	0.481	16		
	รวม	3.71	0.620	400		

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD	n	F	p-value
4. ด้านจิตวิญญาณดี (HAP4)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.47	0.623	257	0.185	.831
	ปริญญาตรี	3.51	0.679	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.47	0.488	16		
รวม		3.48	0.635	400		
5. ด้านครอบครัวดี (HAP5)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	0.711	257	0.435	.647
	ปริญญาตรี	3.79	0.761	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.78	0.649	16		
รวม		3.75	0.724	400		
6. ด้านสังคมดี (HAP6)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	0.721	257	0.489	.614
	ปริญญาตรี	3.50	0.729	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.55	0.518	16		
รวม		3.46	0.716	400		
7. ด้านใฝ่รู้ดี (HAP7)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.35	0.696	257	0.518	.596
	ปริญญาตรี	3.43	0.662	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.38	0.524	16		
รวม		3.38	0.679	400		
8. ด้านสุขภาพการเงินดี (HAP8)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	0.730	257	1.464	.233
	ปริญญาตรี	3.18	0.825	127		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.14	0.532	16		
รวม		3.26	0.756	400		

*p < .05

จากตารางที่ 4-29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษา พิจารณากับความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านครอบครัวดีมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยมากอยู่ในช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาได้แก่ความสุขในด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยมากอยู่ในในช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี และความสุขในด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 3.71$) โดยมากอยู่ในในช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า

2 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ($F = 5.935, p\text{-value} = .003$) และด้านน้ำใจดี ($F = 4.246, p\text{-value} = .015$) มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านสุขภาพดี และน้ำใจดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความสุขในการทำงานในด้านผ่อนคลายดี ($F = 0.173, p\text{-value} = .841$) ด้านจิตวิญญาณดี ($F = 0.185, p\text{-value} = .831$) ด้านครอบครัวดี ($F = 0.435, p\text{-value} = .647$) ด้านสังคมดี ($F = 0.489, p\text{-value} = .641$) ด้านใฝ่รู้ดี ($F = 0.518, p\text{-value} = .596$) และด้านสุขภาพการเงินดี ($F = 1.464, p\text{-value} = .233$) มีค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผ่อนคลายดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบรายคู่ (Post Hoc)

ตารางที่ 4-30 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขใน การทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)			ผลสรุปผลต่าง รายคู่
				(A)	(B)	(C)	
1. ด้านสุขภาพดี (HAP1)	ต่ำกว่าปริญญาตรี (A)	3.66	0.661	-1.72*	-4.53*	(A, B), (A, C)	
	ปริญญาตรี(B)	3.83	0.627		-2.81	(B, C)	
	ปริญญาโทหรือ สูงกว่า(C)	4.11	0.444		(.096)		
รวม		3.73	0.651				

จากตารางที่ 4-30 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี จำแนกตามระดับการศึกษา มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีกับระดับการ ศึกษาในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า สรุปได้ว่า การศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) คือมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.66$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.453 มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.83$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.172 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขใน การทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)			ผลสรุป ผลต่างรายคู่
				(A)	(B)	(C)	
2. ด้านน้ำใจดี (HAP3)	ต่ำกว่าปริญญาตรี(A)	3.64	0.608	-.191* (.017)	-.147 (.593)	(A,B), (A,C)	
	ปริญญาตรี(B)	3.83	0.627				.044 (.983)
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า (C)	3.79	0.481				
รวม		3.71	0.620				

ผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 4-31 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี จำแนกตามระดับการศึกษามีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี สรุปได้ว่า การศึกษาในระดับปริญญาตรีจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) คือมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.64$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.191 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	SD	n	F	p-value
1. ด้านสุขภาพดี (HAP1)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.51	0.793	47	3.089	.021*
	10,001-20,000 บาท	3.70	0.639	199		
	20,001-30,000 บาท	3.81	0.584	92		
	30,001-40,000 บาท	3.83	0.623	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.98	0.615	29		
รวม		3.73	0.651	400		
2. ด้านผ่อนคลาย (HAP2)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.06	0.834	47	2.401	.052
	10,001-20,000 บาท	3.23	0.752	199		
	20,001-30,000 บาท	3.21	0.854	92		
	30,001-40,000 บาท	2.84	0.894	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	2.99	0.627	29		
รวม		3.16	0.796	400		
3. ด้านน้ำใจดี (HAP4)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.52	0.800	47	2.364	0.077
	10,001-20,000 บาท	3.68	0.557	199		
	20,001-30,000 บาท	3.83	0.656	92		
	30,001-40,000 บาท	3.69	0.498	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.83	0.648	29		
รวม		3.71	0.620	400		
4. ด้านจิตวิญญาณดี (HAP4)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.39	0.612	47	1.172	.323
	10,001-20,000 บาท	3.50	0.633	199		
	20,001-30,000 บาท	3.56	0.685	92		
	30,001-40,000 บาท	3.34	0.615	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.39	0.526	29		
รวม		3.48	0.635	400		

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	SD	n	F	p-value
5. ด้านครอบครัวดี (HAP5)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.55	0.764	47	1.146	.335
	10,001-20,000 บาท	3.77	0.728	199		
	20,001-30,000 บาท	3.81	0.716	92		
	30,001-40,000 บาท	3.70	0.650	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.76	0.650	29		
รวม		3.75	0.724	400		
6. ด้านสังคมดี (HAP6)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.22	0.749	47	2.967	.020*
	10,001-20,000 บาท	3.48	0.714	199		
	20,001-30,000 บาท	3.62	0.693	92		
	30,001-40,000 บาท	3.30	0.728	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.41	0.628	29		
รวม		3.46	0.716	400		
7. ด้านใฝ่รู้ดี (HAP7)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.15	0.669	47	3.378	.010*
	10,001-20,000 บาท	3.38	0.707	199		
	20,001-30,000 บาท	3.55	0.676	92		
	30,001-40,000 บาท	3.23	0.541	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.33	0.509	29		
รวม		3.38	0.679	400		
8. ด้านสุขภาพการเงินดี (HAP8)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.02	0.716	47	2.984	.019*
	10,001-20,000 บาท	3.33	0.770	199		
	20,001-30,000 บาท	3.33	0.743	92		
	30,001-40,000 บาท	2.98	0.808	33		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3.22	0.574	29		
รวม		3.26	0.756	400		

*p < .05

จากตารางที่ 4-32 แสดง ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อเดือน พิจารณากับความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านครอบครัวดี

มากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยมากอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน รองลงมา ได้แก่ ความสุขในด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยมากอยู่ในช่วง มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน และ ความสุขในด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 3.71$) โดยมากอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือนและมากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ รายได้ต่อเดือน พบว่า ความสุขในการทำงานในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ($F = 3.089$, $p\text{-value} = .021$) ด้านสังคมดี ($F = 2.967$, $p\text{-value} = .020$) ด้านน้ำใจดี ($F = 3.378$, $p\text{-value} = .010$) และด้านสุขภาพการเงินดี ($F = 2.984$, $p\text{-value} = .019$) มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ที่แตกต่างกันของ พนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้าน สุขภาพดี สังคมดี ใจดี และสุขภาพการเงินดี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความสุขในการทำงานใน ด้านผ่อนคลายดี ($F = 2.401$, $p\text{-value} = .052$) ด้านน้ำใจดี ($F = 2.364$, $p\text{-value} = .077$) ด้านจิตวิญญาณดี ($F = 1.172$, $p\text{-value} = .323$) และด้านครอบครัวดี ($F = 1.146$, $p\text{-value} = .335$) มีค่า Sig. มากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี และครอบครัวดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบรายคู่ (Post Hoc)

ตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (LSD)					ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	
1. ด้าน สุขภาพดี (HAP1)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (D)	3.51	0.793	-1.88 (.073)	-2.296* (.011)	-3.320* (.030)	-4.469* (.002)	(D,E), (D,F), (D,G), (D,H)	
	10,001-20,000 บาท (E)	3.70	0.639		-1.108 (.184)	-1.132 (.277)	-2.281* (.029)	(E,F), (E,G), (E,H)	
	20,001-30,000 บาท (F)	3.81	0.584			-0.224 (.856)	-1.173 (.209)	(F,G), (F,H)	
	30,001-40,000 บาท (G)	3.83	0.623				-1.149 (.364)	(G,H)	
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (H)	3.98	0.615						
รวม		3.73	0.651						

จากตารางที่ 4-33 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี จำแนกตามรายได้ มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 4 คู่ สรุปได้ว่า รายได้มากกว่า 40,000 บาท จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.98$) คือมากกว่ารายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.51$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.469 มากกว่ารายได้ 10,001-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.70$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.281 รองลงมา คือ รายได้ 30,001-40,000 บาท ($\bar{X} = 3.83$) มากกว่า รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.51$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.320 และรายได้ 20,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.81$) มากกว่า รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.51$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.296 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-34 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านสังคมดี
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุข ในการ ทำงาน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)					ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	
2. ด้าน สังคมดี (HAP6)	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท (D)	3.22	0.749	-0.258 (.306)	-0.396* (.032)	-0.080 (1.00)	-0.182 (.950)	(D,E), (D,F), (D,G), (D,H)	
	10,001-20,000 บาท (E)	3.48	0.714		-0.138 (.716)	.178 (.891)	.076 (1.00)	(E,F), (E,G), (E,H)	
	20,001-30,000 บาท (F)	3.62	0.693			.317 (.296)	.214 (.735)	(F,G), (F,H)	
	30,001-40,000 บาท (G)	3.30	0.728				-0.102 (1.00)	(G,H)	
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (H)	3.41	0.628						
รวม		3.46	0.716						

จากตารางที่ 4-34 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี จำแนกตามรายได้มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทและรายได้ 20,001-30,000 บาท สรุปได้ว่า รายได้ 20,001-30,000 บาท จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสังคมดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.62$) คือมากกว่า รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.22$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.396 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-35 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)					ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	
3. ด้านใฝ่รู้ดี (HAP7)	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 10,000 บาท (D)	3.15	0.669		-0.230*	-0.405*	-0.086	-0.179	(D,E), (D,F), (D,G), (D,H)
	10,001-20,000 บาท (E)	3.38	0.707			-0.175*	.145	.052	(E,F), (E,G), (E,H)
	20,001-30,000 บาท (F)	3.55	0.676				.319*	.227	(F,G), (F,H)
	30,001-40,000 บาท (G)	3.23	0.541					-0.093	(G,H)
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (H)	3.33	0.509					.587	
รวม		3.38	0.679						

จากตารางที่ 4-35 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี จำแนกตามรายได้ มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทและรายได้ 10,001-20,000 บาท กับ รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทและรายได้ 20,001-30,000 บาท กับ รายได้ 10,001-20,000 บาทและรายได้ 20,001-30,000 บาท กับ รายได้ 20,001-30,000 บาท และรายได้ 30,001-40,000 บาท สรุปได้ว่า รายได้ 20,001-30,000 บาท จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.55$) คือ มากกว่ารายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.15$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.405 มากกว่า รายได้ 30,001-40,000 ($\bar{X} = 3.23$) บาทผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.319 รองลงมา คือ รายได้ 10,001-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.38$) มากกว่า รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.230 และรายได้ 20,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.55$) มากกว่า รายได้ 10,001-20,000 บาท

($\bar{X} = 3.38$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.175 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านสุขภาพการเงินดี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)					ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	
4. ด้าน สุขภาพ การเงินดี (HAP8)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (D)	3.02	0.716	-308 (.104)	-313 (.167)	.036 (1.00)	-194 (.889)	(D,E), (D,F), (D,G), (D,H)	
	10,001-20,000บาท (E)	3.33	0.770		-005 (1.00)	.344 (.244)	.114 (.986)	(E,F), (E,G), (E,H)	
	20,001-30,000 บาท (F)	3.33	0.743			.349 (.293)	.119 (.990)	(F,G), (F,H)	
	30,001-40,000 บาท (G)	2.98	0.808				-.231 (.887)	(G,H)	
	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป (H)	3.22	0.574						
รวม		3.26	0.756						

จากตารางที่ 4-36 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพการเงินดี จำแนกตามรายได้ ไม่พบค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-37 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	SD	n	F	p-value
1. ด้านสุขภาพดี (HAP1)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.64	0.660	176	3.053	.028*
	6 ปี-10 ปี	3.75	0.665	137		
	11 ปี-15 ปี	3.88	0.605	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.91	0.511	23		
	รวม		3.73	0.651		
2. ด้านผ่อนคลาย (HAP2)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.19	0.807	176	0.596	.618
	6 ปี-10 ปี	3.09	0.831	137		
	11 ปี-15 ปี	3.23	0.745	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.11	0.635	23		
	รวม		3.16	0.796		
3. ด้านน้ำใจดี (HAP3)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.69	0.644	176	0.667	.573
	6 ปี-10 ปี	3.73	0.629	137		
	11 ปี-15 ปี	3.66	0.577	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.84	0.478	23		
	รวม		3.71	0.620		
4. ด้านจิตวิญญาณดี (HAP4)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.50	0.621	176	0.457	.713
	6 ปี-10 ปี	3.51	0.681	137		
	11 ปี-15 ปี	3.42	0.564	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.38	0.675	23		
	รวม		3.48	0.635		
5. ด้านครอบครัวดี (HAP5)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.71	0.713	176	0.293	.830
	6 ปี-10 ปี	3.76	0.754	137		
	11 ปี-15 ปี	3.77	0.726	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.83	0.651	23		
	รวม		3.75	0.724		

ตารางที่ 4-37 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	SD	n	F	p-value
6. ด้านสังคมดี (HAP6)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.42	0.750	176	0.508	.677
	6 ปี-10 ปี	3.51	0.725	137		
	11 ปี-15 ปี	3.44	0.624	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.54	0.647	23		
รวม		3.46	0.716	400		
7. ด้านใฝ่รู้ดี (HAP7)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.36	0.711	176	0.308	.820
	6 ปี-10 ปี	3.38	0.705	137		
	11 ปี-15 ปี	3.38	0.577	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.50	0.528	23		
รวม		3.38	0.679	400		
8. ด้านสุขภาพการเงินดี (HAP8)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.27	0.764	176	1.888	.131
	6 ปี-10 ปี	3.16	0.783	137		
	11 ปี-15 ปี	3.33	0.664	64		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.51	0.725	23		
รวม		3.26	0.756	400		

*p < .05

จากตารางที่ 4-37 แสดง ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานพิจารณาถึงความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านครอบครัวมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยมากอยู่ในช่วงประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป รองลงมาได้แก่ ความสุขในด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยมากอยู่ในช่วงประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และความสุขในด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 3.71$) โดยมากอยู่ในช่วงประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่มคือ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานในทุกๆ ด้านได้แก่ ด้านสุขภาพดี ($F = 3.053$, $p\text{-value} = .028$) มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของ

พนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านสุขภาพดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความสุขในการทำงานใน ด้านผ่อนคลายดี ($F = 0.596$, $p\text{-value} = .618$) ด้านน้ำใจดี ($F=0.667$, $p\text{-value} = .573$) ด้านจิตวิญญาณดี ($F = 0.457$, $p\text{-value} = .713$) ด้านครอบครัวดี ($F = 0.293$, $p\text{-value} = .830$) ด้านสังคมดี ($F = 0.508$, $p\text{-value} = .677$) ด้านใฝ่รู้ดี($F = 0.308$, $p\text{-value} = .820$) และด้านสุขภาพการเงินดี ($F = 1.888$, $p\text{-value} = .131$) มีค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี และสุขภาพการเงินดี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบรายคู่ (Post Hoc)

ตารางที่ 4-38 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความสุขใน การทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)				ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(I)	(J)	(K)	(L)	
				1. ด้าน สุขภาพดี (HAP1)	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (I)	3.64	0.660	
6 ปี-10 ปี (J)	3.75	0.665	-0.127 (.704)	-0.158 (.734)		(J,K), (J,L)		
11 ปี-15 ปี (K)	3.88	0.605			-0.032 (1.00)	(K,L)		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป(L)	3.91	0.511						
รวม		3.73	0.651					

จากตารางที่ 4-38 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และประสบการณ์ทำงาน 11 ปี-15 ปี สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี-15 ปี ($\bar{X} = 3.88$) จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมากกว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ($\bar{X} = 3.64$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.244 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ และ บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์และ บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์และ บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามบุคลิกภาพ

ความสุขในการทำงาน	บุคลิกภาพ	\bar{X}	SD	n	F	p-value
1. ด้านสุขภาพดี (HAPI)	เปิดเผย	3.68	0.707	120	0.998	.408
	ประนีประนอม	3.84	0.665	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.68	0.585	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.68	0.657	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.75	0.574	83		
รวม		3.73	0.651	400		

ตารางที่ 4-39 (ต่อ)

ความสูงในการทำงาน	บุคลิกภาพ	\bar{X}	SD	n	F	p-value
2. ด้านผ่อนคลาย (HAP2)	เปิดเผย	3.08	0.776	120	1.490	.204
	ประนีประนอม	3.21	0.864	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.38	0.819	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.06	0.689	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.14	0.780	83		
รวม		3.16	0.796	400		
3. ด้านน้ำใจดี (HAP3)	เปิดเผย	3.64	0.635	120	3.478	.008*
	ประนีประนอม	3.83	0.625	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.73	0.644	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.49	0.629	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.79	0.530	83		
รวม		3.71	0.620	400		
4. ด้านจิตวิญญาณดี (HAP4)	เปิดเผย	3.44	0.608	120	3.629	.006*
	ประนีประนอม	3.60	0.631	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.69	0.662	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.31	0.673	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.41	0.600	83		
รวม		3.48	0.635	400		
5. ด้านครอบครัวดี (HAP5)	เปิดเผย	3.65	0.769	120	4.385	.002*
	ประนีประนอม	3.89	0.652	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.95	0.715	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.48	0.752	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.78	0.666	83		
รวม		3.75	0.724	400		
6. ด้านสังคมดี (HAP6)	เปิดเผย	3.45	0.724	120	2.313	.057
	ประนีประนอม	3.52	0.732	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.68	0.604	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.27	0.704	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.41	0.724	83		
รวม		3.46	0.716	400		

ตารางที่ 4-39 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	บุคลิกภาพ	\bar{X}	SD	n	F	p-value
7. ด้านใฝ่รู้ดี (HAP7)	เปิดเผย	3.23	0.726	120	2.964	.020*
	ประนีประนอม	3.50	0.648	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.51	0.607	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.30	0.687	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.43	0.642	83		
รวม		3.38	0.679	400		
8. ด้านสุขภาพการเงินดี (HAP8)	เปิดเผย	3.26	0.774	120	1.328	.259
	ประนีประนอม	3.20	0.800	99		
	ยึดมั่นในหลักการ	3.48	0.700	45		
	มั่นคงตามอารมณ์	3.17	0.659	53		
	เปิดใจสู่การเรียนรู้	3.25	0.756	83		
รวม		3.26	0.756	400		

*p < .05

จากตารางที่ 4-39 แสดง ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพ พิจารณากับความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านครอบครัวมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยมากเป็นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ รองลงมาได้แก่ ความสุขในด้านสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยมากเป็นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความสุขในด้านน้ำใจดี ($\bar{X} = 3.71$) โดยมากเป็นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ บุคลิกภาพ พบว่า ความสุขในการทำงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านน้ำใจดี (F = 3.478, p-value = .008)) ด้านจิตวิญญาณดี (F = 3.629, p-value = .006) ด้านครอบครัวดี (F = 4.385, p-value = .002) และด้านใฝ่รู้ดี (F = 2.964, p-value = .020) มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้าน น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี และใฝ่รู้ดี

ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความสุขในการทำงานใน ด้านสุขภาพดี ($F = 0.998$, $p\text{-value} = .408$) ฟ่อนคลายดี ($F = 1.490$, $p\text{-value} = .204$) ด้านสังคมดี ($F = 2.313$, $p\text{-value} = .057$) และด้านสุขภาพการเงินดี ($F = 1.328$, $p\text{-value} = .259$) มีค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของ พนักงานจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี ฟ่อนคลายดี สังคมดี และ สุขภาพการเงินดี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบรายคู่ (Post Hoc)

ตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี จำแนกตามบุคลิกภาพ

ความสุขใน การทำงาน	บุคลิกภาพ	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)					ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(M)	(N)	(O)	(P)	(Q)	
1. ด้าน น้ำใจดี (HAP3)	เปิดเผย (M)	3.64	0.635	-1.90 (.244)	-0.97 (.993)	.150 (.810)	-1.56 (.453)	(M,N), (M,O), (M,P), (M,Q)	
	ประนีประนอม (N)	3.83	0.625		.093 (.996)	.339* (.019)	.033 (1.00)	(N,O), (N,P), (N,Q)	
	ยึดมั่นในหลักการ (O)	3.73	0.644			.247 (.458)	-.059 (1.00)	(O,P), (O,Q)	
	มั่นคงตามอารมณ์ (P)	3.49	0.629				-.306* (.041)	(P,Q)	
	เปิดใจสู่การ เรียนรู้ (Q)	3.79	0.530						
รวม		3.71	0.620						

จากตารางที่ 4-40 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดี จำแนกตามบุคลิกภาพ มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 2 คู่ สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) คือมากกว่าบุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.339 รองลงมา คือบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.79$) มากกว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.306 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-41 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี จำแนกตามบุคลิกภาพ

ความสุขใน การทำงาน	บุคลิกภาพ	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)					ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(M)	(N)	(O)	(P)	(Q)	
2. ด้านจิต วิญญาณดี (HAP4)	เปิดเผย(M)	3.44	0.608	-1.64 (.424)	-2.51 (.259)	.132 (.919)	.032 (1.00)	(M,N), (M,O), (M,P), (M,Q)	
	ประนีประนอม(N)	3.60	0.631		-.088 (.998)	.296 (.092)	.195 (.292)	(N,O), (N,P), (N,Q)	
	ยึดมั่นในหลักการ (O)	3.69	0.662			.384 (.054)	.283 (.177)	(O,P), (O,Q)	
	มั่นคงตามอารมณ์ (P)	3.31	0.673				-.101 (.991)	(P,Q)	
	เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Q)	3.41	0.600						
รวม		3.48	0.635						

จากตารางที่ 4-41 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดี จำแนกตามบุคลิกภาพไม่พบค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-42 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้าน
ครอบครัวดี จำแนกตามบุคลิกภาพ

ความสุขใน การทำงาน	บุคลิกภาพ	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)					ผลสรุป ผลต่าง รายคู่
				(M)	(N)	(O)	(P)	(Q)	
3. ด้าน ครอบครัว ดี(HAPS)	เปิดเผย(M)	3.65	0.769	-0.244 (.111)	-0.304 (.177)	.164 (.883)	-0.129 (.898)	(M,N), (M,O), (M,P), (M,Q)	
	ประนีประนอม(N)	3.89	0.652		-0.060 (1.00)	.408* (.012)	.115 (.938)	(N,O), (N,P), (N,Q)	
	ยึดมั่นในหลักการ (O)	3.95	0.715			.468* (.021)	.175 (.860)	(O,P), (O,Q)	
	มั่นคงตามอารมณ์ (P)	3.48	0.752				-0.293 (.205)	(P,Q)	
	เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Q)	3.78	0.666						
รวม		3.75	0.724						

จากตารางที่ 4-42 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดี จำแนกตามบุคลิกภาพมีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 2 คู่สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$) คือมากกว่าบุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.468 รองลงมา คือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 3.89$) มากกว่า บุคลิกภาพแบบ

มั่นคงตามอารมณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.408 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-43 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดี
จำแนกตามบุคลิกภาพ

ความสุขใน การทำงาน	บุคลิกภาพ	\bar{X}	SD	Post Hoc Test (Tamhane's T2)					ผล สรุปผล ต่างราย คู่
				(M)	(N)	(O)	(P)	(Q)	
4. ด้าน ใฝ่รู้ดี (HAP7)	เปิดเผย(M)	3.23	0.726	-0.268*	-0.276	-0.068	-0.199	(M,N), (M,O), (M,P), (M,Q)	
	ประนีประนอม(N)	3.50	0.648		-0.008	.200	.070	(N,O), (N,P), (N,Q)	
	ยึดมั่นในหลักการ (O)	3.51	0.607			.208	.078	(O,P), (O,Q)	
	มั่นคงตามอารมณ์ (P)	3.30	0.687				-0.131	(P,Q)	
	เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Q)	3.43	0.642					(.957)	
รวม		3.38	0.679						

จากตารางที่ 4-43 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane's T2 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดี จำแนกตามบุคลิกภาพ มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน 1 คู่ สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.50$) คือมากกว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ($\bar{X} = 3.23$) ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.268

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

H_0 : ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในการทดสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยหลายด้านที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis: MRA) ในการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรต้นมากกว่า 1 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตามตัวเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ทางผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ดังนี้

1. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

1.1 ตัวแปรอยู่ในระดับตัวแปรต่อเนื่อง คือ ตัวแปรที่คำนวณได้ ซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่ในระดับช่วงมาตรา (Interval scale) ทางผู้วิจัยมีการวัดระดับของตัวแปรต้นและตัวแปรตามแบบช่วงมาตรา (Interval scale) ในรูปแบบประยุกต์ใช้ Likert's scale โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 ทำการวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9518 และค่าความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ค่าในการยอมรับของการหาค่าความสอดคล้องของงานวิจัยนี้เท่ากับ 0.89

2. ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ พบว่าค่าที่ได้ต้องมีการกระจายตัวอยู่ในแนวเส้นตรง แสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

3. คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน

3.1 ค่าความแปรปรวนคงที่ พบว่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนกระจายตัวของข้อมูลอยู่รอบ ๆ ค่าศูนย์ แสดงว่าความแปรปรวนคงที่

3.2 ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ทดสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.558 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าตัวแปรนั้นไม่มีปัญหาความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No autocorrelation)

4. การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance จากการทดสอบพบว่า มีค่า 0.622 และ 0.622 ซึ่งมีค่ามากกว่า .100 และค่า VIF จากการทดสอบพบว่า มีค่า 1.607 และ 1.607 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity)

จากผลการทดสอบตัวแปรอยู่ในเงื่อนไขซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ผู้วิจัยจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์นี้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4-44 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณระหว่างเจตคติในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.292	.127		10.172	.000**		
ด้านความรู้สึก (ATT2)	0.287	0.036	0.377	7.943	.000**	0.622	1.607
ด้านพฤติกรรม (ATT3)	0.313	0.041	0.364	7.670	.000**	0.622	1.607
R	0.666						
R Square	0.443						
Adjusted R Square	0.441						
F-ratio	158.134 (.000**)						
Durbin-Watson	1.558						
ตัวแปรตาม คือ	ความสุขในการทำงาน						

*p-value < .05, **p-value < .01

จากตารางที่ 4-44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเจตคติในการทำงานที่มีผลต่อ ภาวะความสุขในการทำงาน โดยใช้วิธี Stepwise multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ตัวแปร ด้านเจตคติในการทำงาน ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = .000** ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ เจตคติในการทำงาน

อย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ เจตคติในการทำงานทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรม และตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยเจตคติกับความสุขในการทำงาน (R square) เท่ากับ 0.443 หมายความว่า ตัวแปรปัจจัยเจตคติทั้ง 3 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 44.30 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.441 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.558 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 1.292 หน่วย มีค่า $t = 10.172$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1. เจตคติในการทำงานด้านความรู้สึก มีค่า B_1 เท่ากับ 0.287 ค่า $t = 7.943$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01
2. เจตคติในการทำงานด้านพฤติกรรม มีค่า B_1 เท่ากับ 0.313 ค่า $t = 7.670$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01

สามารถแสดงสมการทำนายภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.292 + 0.287(\text{ATT2})^{***} + 0.313(\text{ATT3})^{**}$$

$$\text{Standardized } Z = 0.377(\text{ATT2})^{**} + 0.364(\text{ATT3})^{**}$$

$$\text{เมื่อ } \hat{Y} = \text{ภาวะความสุขในการทำงาน}$$

$$\text{ATT2} = \text{เจตคติในการทำงาน ด้านความรู้สึก}$$

$$\text{ATT3} = \text{เจตคติในการทำงาน ด้านพฤติกรรม}$$

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า

ถ้าเจตคติในการทำงาน ด้านความรู้สึกปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.287

ถ้าเจตคติในการทำงาน ด้านพฤติกรรมปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.313

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรเจตคติในการทำงาน ด้านความรู้สึกลำบากเท่ากับ 0.377

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรเจตคติในการทำงาน ด้านพฤติกรรมความรู้สึกลำบากเท่ากับ 0.364

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระด้านเจตคติในการทำงาน ส่งผลต่อตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 2 ตัวแปร คือตัวแปรอิสระ เจตคติในการทำงานด้านความรู้สึกลำบากและเจตคติในการทำงานด้านพฤติกรรม แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงสรุปได้ว่าเจตคติในการทำงานอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกลำบากและด้านพฤติกรรมมีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

H_0 : ปัจจัยด้านครอบครัวไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ทางผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ดังนี้

1. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

1.1 ตัวแปรอยู่ในระดับตัวแปรต่อเนื่อง คือ ตัวแปรที่คำนวณได้ ซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่ในระดับช่วงมาตรา (Interval scale) ทางผู้วิจัยมีการวัดระดับของตัวแปรต้นและตัวแปรตามแบบช่วงมาตรา (Interval scale) ในรูปแบบประยุกต์ใช้ Likert's scale โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 ทำการวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9518 และค่าความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ค่าในการยอมรับของการหาค่าความสอดคล้องของงานวิจัยนี้เท่ากับ 0.89

2. ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ พบว่าค่าที่ได้ต้องมีการกระจายตัวอยู่ในแนวเส้นตรง แสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

3. คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน

3.1 ค่าความแปรปรวนคงที่ พบว่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนกระจายตัวของข้อมูลอยู่รอบ ๆ ค่าศูนย์ แสดงว่าความแปรปรวนคงที่

3.2 ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ทดสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.558 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าตัวแปรนั้นไม่มีปัญหาค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No autocorrelation)

4. การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance จากการทดสอบพบว่ามีค่า 0.622 และ 0.622 ซึ่งมีค่ามากกว่า .100 และค่า VIF จากการทดสอบพบว่ามีค่า 1.607 และ 1.607 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity)

จากผลการทดสอบตัวแปรอยู่ในเงื่อนไขตามข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ผู้วิจัยจึงทดสอบสมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4-45 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความสุขในการทำงาน

Model	Unstandarddized		Standarddized	t	Sig.	Tole rance	VIF
	coefficients		coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	2.046	0.132		15.489	.000**		
สัมพันธภาพในครอบครัว (FAM1)	0.118	0.041	0.178	2.902	.004**	0.510	1.961
การสนับสนุนจากครอบครัว (FAM2)	0.237	0.041	0.351	5.728	.000**	0.510	1.961
R	0.492						
R Square	0.242						
Adjusted R square	0.238						
F-ratio	63.238 (.000**)						
Durbin-Watson	1.501						
ตัวแปรตาม คือ	ความสุขในการทำงาน						

*p-value < .05, **p-value < .01

จากตารางที่ 4-45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเจตคติในการทำงานที่มีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานโดยใช้วิธี Stepwise multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้วตัวแปรปัจจัยครอบครัว ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000** ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .01 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระ ปัจจัยครอบครัวอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยครอบครัวทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีค่าเท่ากับ 0.492 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยครอบครัวกับความสุขในการทำงาน (R square) เท่ากับ 0.242 หมายความว่า ตัวแปรปัจจัยครอบครัวทั้ง 2 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 24.2 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.238 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.510 พบว่าผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 2.046 หน่วย มีค่า $t = 15.489$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1. ปัจจัยครอบครัวในด้านสัมพันธภาพในครอบครัว มีค่า B_1 เท่ากับ 0.118 ค่า $t = 2.902$ มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05

2. ปัจจัยครอบครัวในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีค่า B_1 เท่ากับ 0.237 ค่า $t = 5.728$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05

สามารถแสดงสมการทำนายภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 2.046 + 0.118(\text{FAM1})^{***} + 0.237(\text{FAM2})^{**}$$

$$\text{Standardized } Z = 0.178(\text{FAM1})^{***} + 0.351(\text{FAM2})^{**}$$

$$\text{เมื่อ } \hat{Y} = \text{ภาวะความสุขในการทำงาน}$$

FAM1 = ปัจจัยครอบครัวในด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

FAM2 = ปัจจัยครอบครัวในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า

ถ้าปัจจัยครอบครัวในด้านสัมพันธภาพในครอบครัวปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้ว

ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.118

ถ้าปัจจัยครอบครัวในด้านการสนับสนุนจากครอบครัวปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้ว

ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.237

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยครอบครัวในด้านสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 0.178

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยครอบครัวในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว เท่ากับ 0.351

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ ปัจจัยครอบครัว ส่งผลต่อตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 2 ตัวแปร คือตัวแปรอิสระ ปัจจัยครอบครัวในด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุนจากครอบครัว แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยครอบครัวอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวและด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กรไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพหุถดถอยระหว่างปัจจัยหลายด้านที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis: MRA) ในการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์เชิงพหุถดถอยระหว่างตัวแปรต้นมากกว่า 1 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม

ตัวเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ทางผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการใช้อยู่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ดังนี้

1. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

1.1 ตัวแปรอยู่ในระดับตัวแปรต่อเนื่อง คือ ตัวแปรที่คำนวณได้ ซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่ในระดับช่วงมาตรา (Interval scale) ทางผู้วิจัยมีการวัดระดับของตัวแปรต้นและตัวแปรตามแบบช่วงมาตรา (Interval scale) ในรูปแบบประยุกต์ใช้ Likert's scale โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 ทำการวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9518 และค่าความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ค่าในการยอมรับของการหาค่าความสอดคล้องของงานวิจัยนี้เท่ากับ 0.89

2. ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ พบว่าค่าที่ได้ต้องมีการกระจายตัวอยู่ในแนวเส้นตรง แสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

3. คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน

3.1 ค่าความแปรปรวนคงที่ พบว่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนกระจายตัวของข้อมูลอยู่รอบ ๆ ค่าศูนย์ แสดงว่าความแปรปรวนคงที่

3.2 ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ทดสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.558 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่า ตัวแปรนั้นไม่มีปัญหาความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No autocorrelation)

4. การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance จากการทดสอบพบว่ามีค่า 0.622 และ 0.622 ซึ่งมีค่ามากกว่า .100 และค่า VIF จากการทดสอบพบว่ามีค่า 1.607 และ 1.607 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity)

จากผลการทดสอบตัวแปรอยู่ในเงื่อนไขซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ผู้วิจัยจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์นี้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4-46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร
กับความสุขในการทำงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	coefficients		coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.906	0.101		9.001	.000**		
ลักษณะงาน (ORG2)	0.188	0.036	0.217	5.217	.000**	0.486	2.058
สัมพันธภาพในที่ ทำงาน (ORG3)	0.069	0.029	0.091	2.378	.018*	0.574	1.744
การได้รับการยอมรับ นับถือ (ORG5)	0.238	0.030	0.300	7.889	.000**	0.582	1.718
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (ORG7)	0.249	0.025	0.381	10.044	.000**	0.585	1.709
R	0.817						
R Square	0.668						
Adjusted R Square	0.665						
F-ratio	198.695	(.000**)					
Durbin-Watson	1.749						
ตัวแปรตาม คือ	ความสุขในการทำงาน						

*p-value < .05, **p-value < .01

จากตารางที่ 4-46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อภาวะ
ความสุขในการทำงาน โดยใช้วิธี Stepwise multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ตัวแปร
ด้านเจตคติในการทำงาน ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า
Sig. = 0.000** ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ ปัจจัยองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว
ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานใน
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยองค์กรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม ภาวะความสุขในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยเจตคติกับความสุขในการทำงาน (R square) เท่ากับ 0.668 หมายความว่า ตัวแปรปัจจัยครอบครัวยุติทั้ง 7 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 66.8 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.665 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.749 พบว่าผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 0.906 หน่วย มีค่า $t = 9.001$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1. ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.188 ค่า $t = 5.217$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05
2. ปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.069 ค่า $t = 2.378$ มีค่า Sig. เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05
3. ปัจจัยองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่า B_1 เท่ากับ 0.238 ค่า $t = 7.889$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05
4. ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.249 ค่า $t = 10.044$ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05

สามารถแสดงสมการทำนายภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.906 + 0.188(\text{ORG2})^{**} + 0.069(\text{ORG3})^{*} + 0.238(\text{ORG5})^{**} + 0.249(\text{ORG7})^{**}$$

$$\text{Standardized } Z = 0.217(\text{ORG2})^{**} + 0.091(\text{ORG3})^{*} + 0.300(\text{ORG5})^{**} + 0.381(\text{ORG7})^{**}$$

$$\text{เมื่อ } \hat{Y} = \text{ภาวะความสุขในการทำงาน}$$

ORG2 = ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงาน

ORG3 = ปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ORG5 = ปัจจัยองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ

ORG7 = ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า

ถ้าปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะงานปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วภาวะความสุข

ในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.188

ถ้าปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วภาวะความสุข

ในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.069

ถ้าปัจจัยองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วภาวะความสุข

ในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.238

ถ้าปัจจัยองค์กร ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้ว

ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.249

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยองค์กร ด้าน ลักษณะงาน

เท่ากับ 0.217

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยองค์กร ด้าน สัมพันธภาพ

ในที่ทำงาน เท่ากับ 0.091

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยองค์กร ด้านการได้รับ

การยอมรับ เท่ากับ 0.300

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน เท่ากับ 0.381

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อตัวแปรตาม

ภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 4 ตัวแปร คือตัวแปรอิสระ ปัจจัยองค์กร

ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ที่ระดับในสำคัญ

.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยองค์กรอย่างน้อย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อภาวะความสุขในการ

ทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรม

แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	
1.1	เพศ ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ยอมรับ H_0
1.2	อายุ ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ยอมรับ H_0
1.3	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
1.4	รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
1.5	ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
2.	บุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
3.	เจตคติในการทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	
3.1	เจตคติในการทำงาน ด้านความรู้ไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ยอมรับ H_0
3.2	เจตคติในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
3.3	เจตคติในการทำงาน ด้านพฤติกรรมไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-47 (ต่อ)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
4.	ครอบครัวไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	
4.1	ครอบครัว ในด้านสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
4.2	ครอบครัว ในด้านการสนับสนุนจากครอบครัวไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
5.	องค์กรไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	
5.2	องค์กร ในด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
5.3	องค์กร ในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
5.4	องค์กร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ยอมรับ H_0
5.5	องค์กร ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0
5.6	องค์กร ในด้านขวัญกำลังใจไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ยอมรับ H_0
5.7	องค์กร ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน	ปฏิเสธ H_0

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ข้อความที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังต่อไปนี้

EMP 1	ย่อมาจาก EMPLOYEE 1 หมายถึง พนักงานในระดับผู้บริหาร	คนที่ 1
EMP 2	ย่อมาจาก EMPLOYEE 2 หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ	คนที่ 2
EMP 3	ย่อมาจาก EMPLOYEE 3 หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ	คนที่ 3
EMP 4	ย่อมาจาก EMPLOYEE 4 หมายถึง พนักงานในระดับหัวหน้างาน	คนที่ 4

- EMP 5 ย่อมาจาก EMPLOYEE 5 หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ คนที่ 5
 EMP 6 ย่อมาจาก EMPLOYEE 6 หมายถึง พนักงานในระดับหัวหน้างาน คนที่ 6
 EMP 7 ย่อมาจาก EMPLOYEE 7 หมายถึง พนักงานในระดับผู้บริหาร คนที่ 7
 EMP 8 ย่อมาจาก EMPLOYEE 8 หมายถึง พนักงานในระดับหัวหน้างาน คนที่ 8
 EMP 9 ย่อมาจาก EMPLOYEE 9 หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ คนที่ 9

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในตำแหน่ง ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการ โดยเชิญสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม ในช่วงเวลาเดียวกัน (Focus group interview) ซึ่งข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ มีดังนี้

EMP 1 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ อายุ 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปี

EMP 2 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งพนักงานผลิต อายุ 24 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม. 6) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 ปี

EMP 3 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งพนักงานผลิต อายุ 42 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม. 6) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปี

EMP 4 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับหัวหน้างาน ตำแหน่ง Supervisor อายุ 33 ปี จบการศึกษาระดับ ปวช. มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ปี

EMP 5 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง พนักงานประจำเครื่อง อายุ 26 ปี จบการศึกษาระดับ ปวช. มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 ปี

EMP 6 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับหัวหน้างาน ตำแหน่ง Senior Supervisor อายุ 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปี

EMP 7 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ อายุ 43 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 14 ปี

EMP 8 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับหัวหน้างาน ตำแหน่ง Senior Engineer อายุ 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 ปี

EMP 9 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งพนักงาน อายุ 27 ปี จบการศึกษาระดับ ปวส. มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปี

ตารางที่ 4-48 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไป	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
1. อายุ										
1.1 18-25 ปี		✓								1
1.2 26-33 ปี				✓	✓				✓	3
1.3 34-41 ปี	✓							✓		2
1.4 42-49 ปี			✓				✓			2
1.5 มากกว่า 49 ปีขึ้นไป						✓				1
2. ระดับการศึกษา										
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี		✓	✓	✓	✓				✓	5
2.2 ปริญญาตรี						✓	✓	✓		3
2.3 ปริญญาโทหรือสูงกว่า	✓									1
3. ตำแหน่งงาน										
3.1 ผู้จัดการ	✓						✓			2
3.2 Engineer								✓		1
3.3 Supervisor				✓		✓				2
3.4 พนักงาน		✓	✓		✓				✓	4
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน										
4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี		✓			✓				✓	3
4.2 6 ปี-10 ปี	✓		✓							2
4.3 11 ปี-15 ปี				✓		✓	✓	✓		4
4.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป										

จากตารางที่ 4-48 ผลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี และ 42-49 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี

ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจากการสัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-49 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
1. ระดับการศึกษาของพนักงาน มีผลต่อกระบวนการคิด ทำให้เข้าใจในเนื้อหาได้เร็วยิ่งขึ้น รวมถึงการต่อยอดความคิดเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น เกิดเป็นความภาคภูมิใจ รู้สึกสนุกในการทำงาน						✓		✓		2

ตารางที่ 4-49 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
<p>2. รายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ในปัจจุบันโดยเฉพาะในเขตชลบุรีที่มีค่าครองชีพที่สูง คนที่มีรายได้มากจะมีความสามารถในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ง่ายกว่าคนที่รายได้น้อย ส่งผลในเรื่องของสุขภาพที่ดีกว่า และคนที่รายได้สูงก็จะมีความสามารถในการบริจจาคินทรัพย์และสิ่งของให้ผู้อื่นได้ ส่งผลในเรื่องของความมีน้ำใจ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>การมีรายได้ที่พอเพียงจะลดภาวะความเครียด และไม่รู้สึกรำคาญส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดี และการทำงานที่ดี อีกทั้งคนที่รายได้ที่สูงมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่ดีกว่าทำให้เป็นคนที่มีความรู้ซึ่งนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานได้ ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน และความภาคภูมิใจอันนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้</p>				✓	✓		✓		✓	4

ตารางที่ 4-49 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
3. ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จในงาน ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า และหากประสบการณ์นั้นได้นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและถ่ายทอดให้กับผู้อื่น ส่งผลในเรื่องของความมั่นใจ ทำให้องค์กรนั้นเป็นสังคมที่น่าอยู่ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นอกจากประสบการณ์การแล้ว หากพนักงานได้รับการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถก็จะส่งผลต่อคุณภาพงานที่ดียิ่งขึ้น	✓	✓	✓							3

ส่วนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพจากการสัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-50 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
1. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย จะทำงานกับผู้อื่นได้ง่าย เพื่อนร่วมงานและลูกน้องเข้าหาได้ง่าย ยินดีช่วยเหลือ และพร้อมให้คำปรึกษาผู้อื่น ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี นำทำงาน			✓						✓	2

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
2. พนักงานที่บุคลิกภาพแบบยึดมั่นใน หลักการ จะทำให้งานประสบ ความสำเร็จ เนื่องจากเป็นคนที่มีความ กระตือรือร้น มีการวางแผนงานและชีวิต มองที่เป้าหมายเป็นหลัก เป็นคนที่ ไว้วางใจได้หากมอบหมายงานให้ทำ และเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ โดยเฉพาะงานในสายผลิตที่จะต้องมี เป้าหมายที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน เพื่อให้ การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	✓			✓		✓	✓			4
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ทำให้ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ง่าย ลดความ ขัดแย้งในที่ทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงาน และร่วมกันทำงานเป็น ทีม การมีน้ำใจที่ดีต่อกัน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี		✓			✓					2
4. บุคลิกแบบมั่นคงทางอารมณ์ พนักงานจะทำงานภายใต้ภาวะกดดันได้ ดี โดยเฉพาะงานที่มีความเร่งรีบในสาย การผลิต สามารถแยกแยะเรื่องงานกับ ส่วนตัว ลดการทะเลาะเบาะแว้งในที่ ทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศในการ ทำงานที่ดี แต่พนักงานก็ต้องรู้จักวิธี ระบายความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การนั่งสมาธิ เป็นต้น				✓		✓		✓		3

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
5. บุคลิกแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้จำเป็น ในสายงานอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจาก เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว จำเป็นที่จะต้องมีการสร้างพนักงาน ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดย การฝึกอบรมให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างงานที่แปลกใหม่เหนือคู่แข่ง	✓						✓	✓		3

ส่วนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานจากการ
สัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-51 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติ ในการทำงาน	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
1. พนักงานที่มีความรู้ในงาน มีความ ชำนาญ สามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ดีกว่าพนักงานพนักงานที่ไม่มีความรู้ หากความรู้ที่มีได้มีการถ่ายทอดให้ผู้อื่น ก็จะทำให้เกิดบรรยากาศของการ แบ่งปัน ช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับ จะส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน	✓				✓					2

ตารางที่ 4-51 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติ ในการทำงาน	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
2. การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน จะ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ ทำ เกิดเป็นความมุ่งมั่นและสนุกกับใน งานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่างานที่ทำมี คุณค่า หรืองานที่ทำท้อความสามารถก็ จะทุ่มเท เกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด			✓	✓		✓	✓	✓		5
3. การได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียม กันให้เกียรติกัน จะทำให้พนักงานรัก และผูกพันในองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเท กำลังกำลังใจในการทำงานให้แก่ องค์กร		✓	✓	✓		✓				4
4. ความรู้สึกเชิงบวกหากแสดงในทิศ ทางบวก ทำให้ผู้อื่นชอบที่จะเข้าหา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ตรงกันข้ามหากความรู้สึกทางลบแสดง ออกมาในทิศทางลบก็จะส่งผลกับ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางลบ รวมถึง ผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน								✓		1

ตารางที่ 4-51 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติ ในการทำงาน	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
5. การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ สามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานทำให้งานมีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น	✓				✓		✓	✓		4
6. การให้อิสระในการกำหนดวิธีการ ทำงาน รวมถึงการวางแผนงาน จะช่วย ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ พนักงานให้กล้าคิด กล้าทำ รวมถึงการ เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงงานที่ ทำให้ดียิ่งขึ้น								✓	✓	2

ส่วนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวจากการสัมภาษณ์
พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลม
ฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-52 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ครอบครัว	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
1. การดูแลเอาใจใส่กัน การให้ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในงานจะลด ความเครียดจากการทำงาน มีสุขภาพจิต ที่ดี และเป็นกำลังใจในการฟันฝ่า อุปสรรคในการทำงาน ทำให้ได้มุมมอง ในการแก้ไขปัญหา ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว อบอุ่นใจ	✓		✓	✓	✓			✓		5

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ครอบครัว	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
2. การแบ่งบทบาทหน้าที่ในครอบครัว เช่น พ่อแม่มีหน้าที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ลูก ส่วนลูกมีหน้าที่ในการปฏิบัติตนให้ เป็นลูกที่ดี ช่วยแบ่งเบาภาระพ่อแม่ จะ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ส่งผลให้การทำงานดี เนื่องจากมีความ สบายใจ สามารถทำงานได้เต็มที่						✓		✓		2
3.การใช้เวลาร่วมกันในครอบครัว เช่น การออกกำลังกาย ก็จะทำให้สุขภาพดี พร้อมที่จะทำงานได้เต็มที่ ส่งผลให้งาน ที่ทำออกมาดีเช่นกัน		✓							✓	2
4.ครอบครัวเป็นหน่วยแรกในการ ปลูกฝังแนวคิด เช่น การแบ่งปัน ทำให้ เป็นคนที่มีน้ำใจ การช่วยเหลือผู้อื่นตาม กำลังความสามารถ ส่งผลต่อ สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน การทำงาน เป็นทีม รวมถึงความกระตือรือร้นใน การทำงาน	✓						✓			2
5.คำชื่นชมจากคนในครอบครัวจะเป็น กำลังใจให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันการให้กำลังใจเมื่อ ผิดพลาดหรือล้มเหลวในงานก็จะเป็น พลังในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าต่อ อุปสรรคที่พนักงานเผชิญอยู่				✓	✓			✓		3

ส่วนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรจากการสัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-53 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
1. นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานรับรู้ มองเห็นเป้าหมาย รวมถึงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	✓			✓		✓				3
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน จะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทุ่มทศความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ			✓	✓		✓	✓	✓		5
3. งานที่มีความหลากหลาย ทำให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในหลาย ๆ ด้านลดความเบื่อหน่ายในงาน และเกิดความผูกพันต่องานที่ได้ทำ						✓		✓		2

ตารางที่ 4-53 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
4. สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน เปิดใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นการเห็นอก เห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือ ในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่าง เต็มที่ จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้งานราบรื่น ก่อให้เกิดความสุขใน การทำงาน ความสามัคคี		✓	✓							2
5. การรับรู้ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน จะทำให้เกิดแรงกระตุ้น จูงใจใน การทำงาน ทำให้ทุ่มเทต่องาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงาน				✓		✓		✓		3
6. การประกาศยกย่อง ให้ผู้อื่นรับทราบ หากพนักงานทำงานได้ดี จะเป็นกำลังใจ ให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเกิด ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					✓		✓		✓	3
7. ขวัญกำลังใจ การได้รับการตอบแทน เมื่อทำงานสำเร็จ ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ เป็นกำลังใจในการทำงาน			✓		✓				✓	3
8. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัย สภาพอากาศ กลิ่น มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึง สุขภาพของพนักงานซึ่งต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมาย หาก สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็อาจส่งผลต่อ อัตราการลาออกของพนักงาน			✓	✓	✓		✓			4

ส่วนที่ 14 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างภาวะความสุขในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-54 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อสร้างภาวะความสุขในการทำงาน	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
1. จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร จะส่งผลต่อบรรยากาศและมีความสุขในการทำงาน	✓								✓	2
2. การจัดอบรม Team building เป็นกิจกรรมที่สามารถละลายพฤติกรรมของแต่ละบุคคล แต่ควรมีการวัดประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน		✓		✓						2
3. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นเสมือนแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และจงใจในการทำงาน			✓		✓	✓		✓		4

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการ บริหารเพื่อสร้างภาวะความสูงในการ ทำงาน	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	EMP7	EMP8	EMP9	รวม
4. การพัฒนาความสามารถของ พนักงานเป็น การสร้างบรรยากาศใน การทำงานที่กระตุ้นให้พนักงานมี ความคิดสร้าง สรรค์ เพื่อที่จะสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะ ในกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า ที่มีการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขันทางธุรกิจ	✓						✓			2

พนักงานที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี และ 42-49 ปี มีการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาของพนักงาน มีผลต่อกระบวนการคิด ทำให้เข้าใจ
ในเนื้องานได้เร็วยิ่งขึ้น รวมถึงการต่อยอดความคิดเพื่อนำไปใช้ ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงาน
ประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น เกิดเป็นความภาคภูมิใจ รู้สึกสนุกในการทำงาน รายได้ถือเป็นปัจจัยที่
สำคัญในการดำรงชีวิต ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเขตชลบุรีที่มีค่าครองชีพที่สูง คนที่มีรายได้มาก
จะมีความสามารถในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ง่ายกว่าคนที่รายได้น้อย ส่งผลในเรื่องของ
สุขภาพที่ดีกว่า และคนที่มีรายได้สูงก็จะมีความสามารถในการบริจาคสินทรัพย์และสิ่งของให้ผู้อื่น
ได้ส่งผลในเรื่องของความมีน้ำใจและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีรายได้ที่พอเพียงจะลด
ภาวะความเครียด และไม่รู้สึกหดหู่ส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดี และการทำงานที่ดี อีกทั้งคนที่มีรายได้
สูงมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่ดีกว่า ทำให้เป็นคนที่มีความรู้ซึ่งนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานได้
ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน และความภาคภูมิใจอันนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ ในส่วนของ
ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความสำเร็จในงานทำให้ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า

และหากประสบการณ์นั้นได้นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและถ่ายทอดให้กับผู้อื่นส่งผลในเรื่องของความมีน้ำใจ ทำให้องค์กรนั้นเป็นสังคมที่น่าอยู่ ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นอกจากประสบการณ์การแล้วหากพนักงานได้รับการอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถก็จะส่งผลต่อคุณภาพงานที่ดียิ่งขึ้น

ด้านบุคลิกภาพ พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย จะทำงานกับผู้อื่นได้ง่าย เพื่อนร่วมงานและลูกน้องเข้าหาได้ง่าย ยินดีช่วยเหลือ และพร้อมให้คำปรึกษาผู้อื่น ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดี นำทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการจะทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น มีการวางแผนงานและชีวิต มองที่เป้าหมายเป็นหลัก เป็นคนที่ไว้วางใจได้หากมอบหมายงานให้ทำและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ โดยเฉพาะงานในสายผลิตที่จะต้องมีความชัดเจนให้แก่พนักงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ทำให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่าย ลดความขัดแย้งในที่ทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานเป็นทีม การมีน้ำใจที่ดีต่อกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์จะทำงานภายใต้ภาวะกดดันได้ดี โดยเฉพาะงานที่มีความเร่งรีบในสายผลิตสามารถแยกแยะเรื่องงานกับส่วนตัว ลดการทะเลาะเบาะแว้งในที่ทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี แต่พนักงานก็ต้องรู้จักวิธีระบายความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การนั่งสมาธิ เป็นต้น บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้จำเป็นในสายงานอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างพนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การจัดการฝึกอบรมให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างศักยภาพให้แก่พนักงานในการสร้างงานที่แปลกใหม่เหนือคู่แข่ง

ด้านเจตคติในการทำงาน พนักงานที่มีความรู้ในงาน มีความชำนาญ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าพนักงานพนักงานที่ไม่มีความรู้ หากความรู้ที่มีได้มีการถ่ายทอดให้ผู้อื่นก็จะทำให้เกิดบรรยากาศของการแบ่งปันช่วยเหลือ การได้รับการยอมรับย่อมส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำ เกิดเป็นความมุ่งมั่นและสนุกกับในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าหรืองานที่ทำทลายความสามารถก็จะทรมานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีได้ การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันให้เกียรติกันจะทำให้พนักงานรักและผูกพันองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร ความรู้สึกเชิงบวกหากแสดงในทิศทางบวกทำให้ผู้อื่นชอบที่จะเข้าหาส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ตรงกันข้ามหากความรู้สึกทางลบแสดงออกมาในทิศทางลบก็จะส่งผลกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางลบ

รวมถึงผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ สามารถเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทำให้งานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การให้อิสระในการกำหนด วิธีการทำงาน รวมถึงการวางแผนงาน จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ กล้าคิดกล้าทำ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้นและสร้างความสุข ในการทำงาน

ด้านครอบครัว การดูแลเอาใจใส่กัน การให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในงานจะลดภาวะ ความเครียดจากการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และเป็นกำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ได้มุมมองในการแก้ไขปัญหา ไม่รู้สึกลำบากใจ อบอุ่นใจ การแบ่งบทบาทหน้าที่ในครอบครัว เช่น พ่อแม่มีหน้าที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอนลูก ส่วนลูกมีหน้าที่ในการปฏิบัติตนให้เป็นลูกที่ดี แบ่งเบา ภาระพ่อแม่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวส่งผลให้การทำงานดี เนื่องจากมีความ สบายใจสามารถทำงานได้เต็มที่ การใช้เวลาร่วมกันในครอบครัว เช่น การออกกำลังกาย ก็จะทำให้ สุขภาพดี พร้อมทั้งจะทำงานได้เต็มที่ ส่งผลให้งานที่ทำออกมาดีเช่นกัน ครอบครัวถือเป็นหน่วยแรก ในการปลูกฝังแนวคิด เช่น การแบ่งปัน ทำให้เป็นคนที่มีน้ำใจ การช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลัง ความสามารถ ส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน การทำงานเป็นทีม รวมถึงความกระตือรือร้น ในการทำงาน คำชื่นชมจากคนในครอบครัวจะเป็นกำลังใจให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น ใน ขณะเดียวกันการให้กำลังใจเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในงานก็จะเป็นพลังในการแก้ไขปัญหา และ ฟันฝ่าต่ออุปสรรคที่พนักงานเผชิญอยู่

ด้านองค์กร นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานรับรู้ มองเห็นเป้าหมาย รวมถึงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน จะทำให้ พนักงานเห็นคุณค่าของงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทুমเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ งานที่มีความหลากหลาย ทำให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในหลายๆด้านลดความเบื่อหน่ายในงาน และเกิดความผูกพันต่องานที่ได้ทำ สัมพันธ์ภาพที่ดี ในที่ทำงาน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นการเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือ ในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆอย่างเต็มที่ จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้งานราบรื่น ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ความสามัคคี การรับรู้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้เกิด แรงกระตุ้น จูงใจในการทำงาน ทำให้ทุ่มเทต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน การประกาศ ยกย่องให้ผู้อื่นรับทราบหากพนักงานทำงานได้ดี ขวัญและกำลังใจ การได้รับการตอบแทนเมื่อ ทำงานสำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ จะเป็นกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน ทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเกิดภาคภูมิใจในงานที่ทำ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

สภาพอากาศ กลิ่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงสุขภาพของพนักงานซึ่งต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมาย หากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็อาจส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกของพนักงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหาร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศและความสุขในการทำงาน การจัดอบรม Team building เป็นกิจกรรมที่สามารถละลายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลแต่ควรมีการวัดประเมินผล หลังการฝึกอบรมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน การจัดทำแผนความก้าวหน้าในการทำงานเป็นเสมือนแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสนใจในการทำงานการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) คือ ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มผู้บริหาร (Focus group discussion) และพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 9 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านองค์กร
3. เพื่อทำการศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบร่างที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของคำถาม หลังจากนั้นจึงนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อถือ และทำการปรับข้อความเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจริง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน และแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 7 ส่วน โดยมีค่าความน่าเชื่อถือ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.9518 ซึ่งมากกว่า 0.8

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติที่เลือกใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis: MRA)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญของความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านครอบครัวดี สุขภาพดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดี และด้านผ่อนคลายเป็นลำดับ

2. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 เพศและอายุที่แตกต่างกันของพนักงานจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในทุก ๆ ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านสุขภาพดีและน้ำใจดีที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านผ่อนคลายเป็นดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี นอกจากนี้ยังพบว่า การศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมากที่สุดคือมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีมากที่สุดคือมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3 รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านสุขภาพดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี และสุขภาพการเงินดีที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านผ่อนคลายเป็นดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี และ ด้านครอบครัวดี นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้มากกว่า 40,000 บาท จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมากที่สุดคือมากกว่ารายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 ส่วนรายได้ 20,001-30,000 บาท จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสังคมดีมากที่สุด คือมากกว่ารายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และรายได้ 20,001-30,000 บาท จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีมากที่สุด คือมากกว่ารายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า รายได้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเขตชลบุรีที่มีค่าครองชีพที่สูง คนที่มีรายได้มากจะมีความสามารถในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ง่ายกว่าคนที่รายได้น้อย ส่งผลในเรื่องของสุขภาพที่ดีกว่า และคนที่รายได้สูงจะมีความสามารถในการบริจาคสินทรัพย์และสิ่งของให้ผู้อื่นได้มากกว่าคนที่รายได้น้อยส่งผลในเรื่องของความมั่นใจ การมีรายได้ที่พอเพียงจะลดภาวะความเครียด และไม่รู้สึกรำคาญส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดี และการทำงานที่ดี อีกทั้งคนที่รายได้ที่สูงมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่ดีกว่าทำให้

เป็นคนที่มีความรู้ซึ่งนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานได้ ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน และความภาคภูมิใจอันนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้

2.4 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้าน สุขภาพดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี นอกจากนี้ยังพบว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี-15 ปี จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมากที่สุด คือมากกว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

3. บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านน้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี และใฝ่รู้ดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพการเงินดี นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีมากที่สุดคือมากกว่าบุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านครอบครัวยดีมากที่สุดคือมากกว่าบุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีมากที่สุดคือมากกว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ทำให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่าย ลดความขัดแย้งในที่ทำงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานเป็นทีม การมีน้ำใจที่ดีต่อกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี ส่วนบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ จะทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น มีการวางแผนงานและชีวิตและมองที่เป้าหมายเป็นหลัก เป็นคนที่ไว้วางใจได้หากมอบหมายงานให้ทำและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัว

4. ผลการวิเคราะห์เจตคติในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ภาพรวมพบว่า ความรู้สึกและพฤติกรรมมีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานและตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 44.30 สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การให้อิสระในการกำหนดวิธีการทำงานรวมถึงการวางแผนงาน จะส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้กล้าคิดกล้าทำ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงาน และสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันให้เกียรติกัน จะทำให้พนักงานรักและผูกพันในองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน ให้แก่องค์กรนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างความสุขในการทำงาน

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัวและ

การสนับสนุนจากครอบครัว ภาพรวมพบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ด้าน มีผลต่อภาวะความสุขในการทำงาน และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 24.2 สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การดูแลเอาใจ การให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในงาน จะลดความเครียดจากการทำงาน คำชื่นชมจากคนในครอบครัวจะเป็นกำลังใจให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันการให้กำลังใจเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในงานก็จะเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูต่ออุปสรรคที่พนักงานเผชิญอยู่ การใช้เวลาร่วมกันในครอบครัว เช่น การออกกำลังกาย ก็จะทำให้สุขภาพดี นอกจากนี้การปลูกฝังแนวคิดจากครอบครัวในการแบ่งปันส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานและสร้างการทำงานเป็นทีมซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมพบว่า ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน ตัวแปรปัจจัยทั้ง 7 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 66.8 สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความหลากหลายของงานทำให้พนักงานใช้ทักษะในหลาย ๆ ด้านลดความเบื่อหน่ายในงานและเกิดความผูกพันต่องานที่ทำ สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประกาศยกย่องให้ผู้อื่นรับทราบหากพนักงานทำงานได้ดีเป็นกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเกิดภาคภูมิใจในงานที่ทำก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยในการทำงานก็ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็อาจส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความสำคัญของความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่า

พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณิชชา มูลอามาตย์ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก ได้แก่ ด้านผ่อนคลาย อยู่ในระดับน้อย ด้านสุขภาพดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสังคมดี ด้านจิตวิญญาณดีและด้านสุขภาพการเงินคืออยู่ในระดับปานกลาง ด้านน้ำใจดีและด้านครอบครัวดี อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าครู โรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งสิ่งที่มีส่วนสำคัญให้เกิดความพึงพอใจคือการมีงานทำเพราะการมีงานทำ จะทำให้มีรายได้ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิต ด้านพึงพอใจในงานและด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก เกิดจากความรู้สึกว่างานในหน้าที่ครูเป็นงาน ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูว่าเป็นคุณประโยชน์อย่างสูงต่อสังคม เป็นงานที่ดีและมีคุณค่า และ ด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย อธิบายได้ว่า ภาระงานของครู โรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องอาศัย การติดต่อประสานงาน และการทำงานเป็นหมู่คณะซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างครู โรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีทำให้ครู โรงเรียนเอกชนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสบายใจ และ มีความราบรื่นและไม่สอดคล้องกับงานงานวิจัยของ ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก พบว่าความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมองวิชาชีพของตน ในด้านบวกมากกว่าด้านลบ การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจ มุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ การทำงานของพยาบาลจึงต้องกระทำบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และเชื่อถือได้ตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุและเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจาก ในสังคมปัจจุบันเปิดกว้างและยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล แม้ว่าจะมีความแตกต่างทางเพศ อีกทั้งความสุขขึ้นความต้องการทางจิตใจของคนทุกช่วงอายุ

ทุกเพศ การทำงานสถานที่และสภาพแวดล้อมเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ทางอารมณ์คล้าย ๆ กัน อีกทั้ง สภาพการทำงานของโรงงานผลิตอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าต้องมีการประสานงานจากทุก ๆ หน่วยงานเพื่อให้สามารถผลิตงานที่มีคุณภาพและผลิตงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งมอบงานให้กับลูกค้าได้ทันเวลา ดังนั้นจึงต้องมีการประชุม ประสานงานจากทุกหน่วยงาน เกิดเป็นสัมพันธภาพในระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงาน จากคนหลาย ๆ หน่วยงาน ที่มีอายุและเพศที่แตกต่างกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น เพศและอายุจึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ที่ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัศ จิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้าน สุขภาพดีและน้ำใจดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นความสุขในการทำงานใน ด้านผ่อนคลายดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี ทั้งนี้เนื่องจาก ระดับการศึกษาของพนักงาน มีผลต่อกระบวนการคิด ทำให้เข้าใจในเนื้องานได้เร็วยิ่งขึ้น รวมถึงการต่อยอดความคิดเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน ส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ เติบโตในหน้าที่การงาน เกิดเป็นความภาคภูมิใจ รู้สึกสนุกในการทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงส่วนใหญ่ทำงานในระดับหัวหน้างานและระดับบริหาร โดยเนื้องานจะไม่ต้องใช้กำลังกายมากเท่าพนักงานที่ทำงานในสายการผลิตที่ต้องใช้กำลังกาย ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพที่ดี อีกทั้งพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะนำมาซึ่งรายได้ที่สูงกว่า ทำให้พนักงานมีกำลังทรัพย์ที่ดูแลสุขภาพในระดับที่มากขึ้น เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การเข้าร่วมคอร์สออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อร่างกายที่ส่งผลต่อสุขภาพที่ดี รวมถึงความสามารถในการบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นได้เนื่องจากมีกำลังทรัพย์ส่งผลต่อน้ำใจดี ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ที่ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่า ครู โรงเรียน เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ภาพรวมในการปฏิบัติงาน มีบทบาทและเนื้องานที่ต้องรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมากนักจึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และแตกต่างจากงานวิจัยของ นภัศ จิตต์ธีรภาพ (2554) ที่ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุข โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งนี้ มีการส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของพนักงานทุกระดับ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างระดับการศึกษา แต่พิจารณาจากศักยภาพของแต่ละคนเป็นสำคัญ ทำให้พนักงานที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกันได้ทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มี รายได้ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้าน สุขภาพดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี และสุขภาพการเงินดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ความสุข ในการทำงานใน ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี และ ด้านครอบครัวดี ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า รายได้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ในปัจจุบัน โดยเฉพาะ ในเขตชลบุรีที่มีค่าครองชีพที่สูง คนที่มีรายได้มากจะมีความสามารถในการเข้าถึงการรักษาพยาบาล ได้ดีกว่าคนที่รายได้น้อย ส่งผลในเรื่องของสุขภาพที่ดีกว่า และคนที่รายได้สูงก็มีความสามารถ ในการบริจจาคืนทรัพย์และสิ่งของให้ผู้อื่นได้มากกว่าคนที่รายได้น้อย ส่งผลในเรื่องของความ มีน้ำใจดีและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลต่อสังคมที่ดี การมีรายได้ที่พอเพียงจะลดภาวะ ความเครียด และไม่รู้สึกหดหู่ส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดี และการทำงานที่ดี อีกทั้งคนที่รายได้ที่สูง มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่ดีกว่าทำให้เป็นคนที่มีความรู้ซึ่งนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานได้ ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน และความภาคภูมิใจอันนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2553) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคคลที่รายได้รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว หรือเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวจะมีความสุขในการทำงาน

2.4 พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มี ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุข

ในการทำงานในด้าน สุขภาพดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ความสุขในการทำงานใน ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้าน สุขภาพการเงินดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณิชชา มูลอามาตย์ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี น้ำใจดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น โดยทั่วไปจะมีความพร้อมในการดำเนินชีวิตทุกด้าน ทั้งในด้านครอบครัว สังคม การเงิน ส่งผลให้ข้าราชการครู มีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพอย่างเหมาะสม เพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตรที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

3. จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กับ บุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของพนักงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานใน ด้าน น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี และใฝ่รู้ดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ความสุข ในการทำงานใน ด้านสุขภาพดี คลายดี ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพการเงินดี ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้อื่น ทำให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่าย ลดความขัดแย้งในที่ทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการ ทำงาน และร่วมกันทำงานเป็นทีม การมีน้ำใจที่ดีต่อกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี ส่วนบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ จะทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น มีการวางแผนงานและชีวิตและมองที่เป้าหมายเป็นหลัก เป็นคนที่ไว้วางใจได้ หากมอบหมายงานให้ทำและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านครอบครัวดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2553) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความสามารถในการต่อสู้ กับอุปสรรคได้ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จมากขึ้นและเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ถึงความเร่งด่วนและเป็นต่อเหนือคู่แข่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณิชชา มูลอามาตย์ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ข้าราชการมีบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเนื่องจาก องค์การมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณรักและศรัทธาในอาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนาดี พัวพันธ์ ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเครื่องใช้เครื่องครัวแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

4. จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กับเจตคติในการทำงาน ภาพรวมพบว่า เจตคติในการทำงานอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกละและด้านพฤติกรรมมีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การให้อิสระในการกำหนดวิธีการทำงานรวมถึงการวางแผนงาน จะส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้กล้าคิดกล้าทำ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานและสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันให้เกียรติกันจะทำให้พนักงานรักและผูกพันในองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กรนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญานันท์ พิงคะสัน (2557) ที่ศึกษาทัศนคติ หรือเจตคติ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ได้กล่าวถึง ความหมายของทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกและด้านลบที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ที่ศึกษา ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยเจตคติต่อการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ ต่อสิ่งใด ๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของเจตคติที่มีอยู่ของบุคคลนั้น ๆ และเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการมีปฏิกริยาตอบสนองในส่วนของงานที่ทำ ทั้งในเรื่องของ สภาพงาน การยอมรับ การดูแล การสนับสนุน และการสื่อสารภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวลจันทร์ ผิวพรรณ (2558) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ให้นิยามทัศนคติ หมายถึง

ความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจาก กระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่จริงหรือสภาพแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้น โดยองค์กรสามารถส่งผลต่อความสำเร็จไม่มากนักน้อยต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

5. จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กับ ปัจจัยครอบครัว ภาพรวมพบว่า ปัจจัยครอบครัวอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพ และด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การดูแลเอาใจ การให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในงานจะลดความเครียดจากการทำงาน คำชื่นชมจากคนในครอบครัวจะเป็นกำลังใจให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันการให้กำลังใจเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในงานก็จะเป็นพลังในการแก้ไขปัญหา และฟื้นฟูต่ออุปสรรคที่พนักงานเผชิญอยู่ การใช้เวลาร่วมกันในครอบครัว เช่น การออกกำลังกายก็จะทำให้สุขภาพดี นอกจากนี้การปลูกฝังแนวคิดจากครอบครัวในการแบ่งปัน ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานและสร้างการทำงานเป็นทีมซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2553) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการผลักดัน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ การแสดงออกถึงความรัก การแก้ไขปัญหา และการมีกิจกรรมร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานีชา มุลอามาตย์ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับมาก จะช่วยผลักดันให้บุคคลในครอบครัวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข นอกจากนี้ระดับสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรม มองเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ส่งผลให้มีสัมพันธภาพที่ดีเป็นแรงผลักดันให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

6. จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กับ ปัจจัยองค์กร ภาพรวมพบว่า ปัจจัยองค์กรอย่างน้อย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน สัมพันธภาพ

ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความหลากหลายของงานทำให้พนักงานใช้ทักษะในหลายๆด้านลดความเบื่อหน่ายในงาน และเกิดความผูกพันต่องานที่ทำ สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประกาศยกย่องให้ผู้อื่นรับทราบหากพนักงานทำงานได้ดีจะเป็นกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเกิดภาคภูมิใจในงานที่ทำก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยในการทำงาน ก็ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็อาจส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stephen (2005) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง สัมพันธภาพ (Relationship) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของครอบครัวและเพื่อน ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งที่บ้าน และที่ทำงาน ปฏิสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพ สัมพันธภาพถือเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกงาน ที่สำคัญมากกว่านั้นคือการไม่เปลี่ยนงาน สัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน การทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับงานวิจัยของ Milam (2012) ได้ศึกษาวิจัย เพื่อสำรวจผลลัพธ์ของสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Workplace friendships) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (Job embeddedness) และความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) ผลการศึกษา บ่งชี้ว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (Job embeddedness) และมีผลในเชิงลบกับความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) นอกจากนี้พบว่าผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน มีส่วนในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (Job embeddedness) ช่วยลดและป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าในงาน (Job burnout) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Huang (2016) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบทางกายภาพ เช่น ความปลอดภัยในที่ทำงานและการออกแบบสถานที่ทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะทางกายภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Ergonomic design) กล่าวว่า การอยู่ในที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาดและมีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นสภาพเริ่มต้นของความสุขในการทำงาน แม้งานวิจัยหลาย ๆ เรื่องจะมีความเห็นตรงกันว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน แต่งานวิจัยเหล่านี้ต่างสรุปเป็นแนวทางเดียวกันว่า พนักงานจะได้รับผลกระทบโดยตรงทันทีจากสภาพแวดล้อมทางสรีระวิทยาในสถานที่ทำงานที่ตนทำงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ที่ศึกษา ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อความสุข

ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยสัมพันธ์สภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจ เจตคติในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2553) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปขยายน้อยสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ บุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60 งานวิจัยของ ธาณิชชา มุลอามาตย์ (2557) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้น แต่สัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก อาชีพครูถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม ซึ่งจะมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพกำกับการทำงาน อีกทั้งจะต้องมีการติดต่อประสานงานทั้งกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้สัมพันธ์ภาพและการยอมรับนับถือไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เชีงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในงานด้วยตนเองมากขึ้น สามารถเลือกแนวทางในการทำงาน โดยที่ผลงานยังอยู่ในระดับมาตรฐานหรืออยู่เกณฑ์ที่ยอมรับได้

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดีผู้ปฏิบัติจะเกิดความรู้สึกสบายใจทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ดี

1.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวของพนักงาน โดยการจัดกิจกรรม

ที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว สนับสนุนให้สมาชิกช่วยเหลือแบ่งเบาภาระต่าง ๆ ของสมาชิกภายในครอบครัว ซึ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

2. เจริญปฏิบัติการ

2.1 ผู้บริหารควรพิจารณาการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การจัดอบรม Team building ที่สามารถละลายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรและส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการสัมมนาออกสถานที่ เพื่อเป็นการผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดจากการทำงานของพนักงาน อีกทั้งเป็นการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วซึ่งจะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ

2.3 การจัดทำแผนความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นเสมือนแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 องค์กรควรนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้ในการคัดเลือกพนักงานอย่างจริงจัง เพื่อคัดสรรพนักงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ อีกทั้งการทำโครงการพัฒนาบุคลิกภาพให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงบุคลิกภาพที่เป็นจุดด้อยและจุดเด่นของตนเองสามารถนำไปปรับแก้ไขและพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะ ความสามารถ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

2.5 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การทำบุญ งานกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปี เพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กรและสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ มีดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร รูปแบบวัฒนธรรมในองค์กร รูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เป็นต้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความสุขของพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและให้พนักงานมีความรักองค์กรเพิ่มขึ้น โดยอาจจะทำในรูปแบบของการวิจัยเชิงทดลอง (Action research)

3. ควรมีการขยายการศึกษาไปยังกลุ่มประชากรที่มีลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ เช่น พนักงานในกลุ่มผลิตชิ้นส่วนอื่น ๆ หรือกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (ม.ป.ป.). ข้อมูลโรงงาน.

เข้าถึงได้จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>

กระทรวงพาณิชย์. (2559). สินค้าส่งออก 10 อันดับแรก (ม.ค.-ส.ค. 2559).

เข้าถึงได้จาก <http://www2.ops3.moc.go.th/>

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธุ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.

เข้าถึงได้จาก <http://www.ieat.go.th/investment/about-industrial-estates/industrial-estates-in-thailand/>

จ้อปดีบี. (ม.ป.ป.). ความสุขในการทำงานของคนดังที่ประสบความสำเร็จ.

เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/>

จีระ หงส์ถาวรภัก. (2555). 8K's + 5 K's ทูมมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน.

กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.

ชัยทวี เสนะวงศ์. (2554). ความสุขจากการทำงาน... ที่แท้ก็อยู่ที่ตัวคุณเอง. วารสารโปรดักทีวิตี วิลด์, 16(94), 79-83.

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุมสุข สุขหิน. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ดิเรณ พงศ์มพัฒน์. (2553). *นโยบายความสุข จิต วัตถุ และความต้องการที่ไม่สิ้นสุด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ดิเรณ พงศ์มพัฒน์. (2559). *เศรษฐศาสตร์เพื่อความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2551). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 1: คู่มือปฏิบัติการวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาคนองค์กร ชุมชน สังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครราชสีมา: ชมรมพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย.
- ธานีชา มูลอามาตย์. (2557). *ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2557). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชญานันท์ พิงคะสัน. (2557). *การศึกษาทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พัฒนาดี พัวพันธุ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โลจิสติกส์ แม็กซ์. (2558). *ท่าเรือแหลมฉบังมุ่งสู่ Logistics HUB เชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่อาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.freightmaxad.com/magazine/?p=8009>
- วิทยา เชียงกูล. (2548). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ: สายธาร.

- ศรีนวลจันทร์ ผิวพรรณ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนัก
ศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ศากุน ทับทอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2556). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่ง
ความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2559). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2559
(เดือน เมษายน - มิถุนายน พ.ศ. 2559)*. เข้าถึงได้จาก
http://www.mol.go.th/sites/chonburi.mol.go.th/files/sthaankaarnaitrmaas_2_-2559.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย
พ.ศ. 2558* เข้าถึงได้จาก
http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/mental-healthm_Exc_58.pdf
- สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลสังกัด
สำนักงานอัยการสูงสุด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัย
และสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร. (2555). *หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ระเบียบทอง.
- สุรศักดิ์ บุรณตรีเวทย์ และตะวันชัย จิระประมุขพิทักษ์. (2545). *สภาพความเครียดจากการทำงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์*. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 11(3), 312-
316.
- Barbara A. I., Eugenia E., Amy J. S., & Edith A. P. (2005). *Methods in community-based
participatory research for health*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Beazant, G. (2006). Happiness is. *Professional engineering*, 19(11), 37-39.
- Huang, H. (2016). *Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting*.
Master's thesis, Science, Faculty of the Graduate School, University of Maryland.

- Mansour, S., & Jeanne, A. (2014). Happiness and productivity in the workplace. *American Journal of Management*, 14(4), 19-26.
- Milam, J. G. (2012). *Why workplace friendships matter: An assessment of workplace friendships, employee engagement, job embeddedness, and job burnout*. Doctoral dissertation, Industrial-Organizational Psychology, Faculty of the California School of Professional Psychology, Alliant International University.
- Naff, A. (2012). *Investing in happiness: An analysis of the contributing factors to the positive professional work environment*. Master's thesis, Communication Studies, Faculty of Arts, Liberty University.
- Randell, K. D. (2009). *Safe & healthy workplace: A survey of the types and outcomes of psychologically healthy workplace initiatives being used in Nova Scotia*. Master's thesis, Applied Psychology, Faculty of Science, Saint Mary's University.
- Stephen, K. (2005). *Workplace wellness*. Master's thesis, Leadership and Training, Faculty of Arts, Royal Roads University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ)



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Graduate School of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ
เครื่องใช้ไฟฟ้า ใน เขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ ใช้กับพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ
เครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ
เครื่องใช้ไฟฟ้า ใน เขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. ผู้ทำการวิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ซึ่งผู้ทำการวิจัยทำการเก็บข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการ
สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยข้อมูลที่ท่านได้กรูณากรอกลงในแบบสอบถาม
จะถือเป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ	จำนวน	1	ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน เจตคติในการทำงาน	จำนวน	11	ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ครอบครัว	จำนวน	8	ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน องค์กร	จำนวน	30	ข้อ
ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน	38	ข้อ

4. ขอความอนุเคราะห์ที่จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ ตามสภาพ
ความเป็นจริงเพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปด้วยความสมบูรณ์และถูกต้อง สามารถนำไปใช้
ประโยชน์ได้จริงและขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ () 18 - 25 ปี
() 26 - 33 ปี
() 34 - 41 ปี
() 42 - 49 ปี
() มากกว่า 49 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี (ระบุ).....
() ปริญญาตรี
() ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. รายได้ต่อเดือน () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
() 10,001 - 20,000 บาท
() 20,001 - 30,000 บาท
() 30,001 - 40,000 บาท
() มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
() 6 ปี - 10 ปี
() 11 ปี - 15 ปี
() มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านคิดว่า ท่านมีบุคลิกภาพตรงกับด้านใดมากที่สุด

- () บุคลิกภาพแบบเปิดเผย
- () บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
- () บุคลิกภาพยึดมั่นในหลักการ
- () บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์
- () บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านเจตคติในการทำงาน

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย ข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน โปรดอ่านแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย	ค่าประเมิน
มากที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด	5
มาก	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก	4
ปานกลาง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง	3
น้อย	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย	2
น้อยที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด	1

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความรู้					
1. ท่านมีความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติงาน และมีความชำนาญในงานที่ทำ					
2. ท่านได้รับมอบหมายให้สอนงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบให้กับเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการแสดงศักยภาพ รวมถึงการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในงานที่ทำ					
ด้านความรู้สึ					
4. ท่านรู้สึกดีที่ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ และให้คำแนะนำแก่ท่านเสมอ					
5. ท่านรู้สึกพอใจที่องค์กรของท่าน บริหารบุคลากร ด้วยความเป็นธรรม					
6. ท่านรู้สึกพอใจ ที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
7. ท่านรู้สึกดีที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน					
ด้านพฤติกรรม					
8. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นต่องานที่ทำ					
9. ท่านพยายามฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ					
10. ท่านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในหน่วยงานของท่าน					
11. ท่านมีอิสระในการกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองได้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านครอบครัว

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย ข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน โปรดอ่านแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย	ค่าประเมิน
มากที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด	5
มาก	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก	4
ปานกลาง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง	3
น้อย	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย	2
น้อยที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด	1

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
สัมพันธภาพในครอบครัว					
1. สมาชิกในครอบครัวเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน					
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ใช้เวลาพูดคุยกัน หรือพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน					
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านปรึกษาคนใน ครอบครัวเป็นอันดับแรก					
4. เมื่อท่านประสบปัญหาสมาชิกในครอบครัว คอยเป็นกำลังใจให้ท่านเสมอ					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การสนับสนุนจากครอบครัว					
5. ท่านได้รับคำชื่นชมยินดีจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน					
6. ท่านได้รับความกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน					
7. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี					
8. สมาชิกในครอบครัวของท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับครอบครัวได้เหมาะสม					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านองค์กร

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย ข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน โปรดอ่านแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย	ค่าประเมิน
มากที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด	5
มาก	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก	4
ปานกลาง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง	3
น้อย	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย	2
น้อยที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด	1

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร					
1. ท่านได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานในบริษัท					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของบริษัท					
3. บริษัทของท่านกำหนดสายบังคับบัญชาบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานไว้ชัดเจน					
4. การบริหารจัดการภายในบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม					
5. มีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน					
ลักษณะงาน					
6. หน้าที่รับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน					
7. ท่านมีอิสระในการทำงาน					
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง					
9. รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านดีแล้ว เช่น การปฏิบัติงาน ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น					
10. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานมีความสมดุลกัน					
สัมพันธภาพในที่ทำงาน					
11. หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
12. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน					
14. ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
16. ท่านได้รับโอกาสในการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)					
17. เมื่อบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง					
18. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง					
19. ท่านมีโอกาสรับรู้ข่าวสารใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
20. ท่านได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากพนักงานทุกคนในบริษัท					
21. ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ อยู่เสมอเนื่องจากหัวหน้างานเห็นความสามารถของท่าน					
22. พนักงานทุกคนในบริษัทยอมรับในผลงานของท่าน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23. ทุกคนในบริษัทให้เกียรติและให้ความเคารพ นับถือท่าน					
ขวัญกำลังใจในการทำงาน					
24. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
23. ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคนในบริษัทอยู่เสมอ					
24. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท					
25. ในบริษัทมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ สร้างสรรค์เมื่อการทำงานของพนักงาน ประสบความสำเร็จ					
26. เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน หัวหน้างานจะเสนอแนะ และให้กำลังใจทุกครั้ง					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
27. สภาพแวดล้อมในบริษัทเอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย					
28. ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ					
29. ในบริษัทได้มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ					
30. บรรยากาศในการทำงานในบริษัท ส่งเสริมให้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย ข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน โปรดอ่านแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย	ค่าประเมิน
มากที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด	5
มาก	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก	4
ปานกลาง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง	3
น้อย	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย	2
น้อยที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด	1

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)					
1. ท่านสามารถใช้สิทธิในการลาป่วยในปีงบประมาณปัจจุบันได้					
2. บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพ หรือการให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสม					
3. งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ					
4. ในบริษัทมีการแบ่งพื้นที่ ห้องทำงาน โรงอาหาร หรือห้องน้ำ อย่างชัดเจน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข					
ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)					
6. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนคลายเครียดอย่างเพียงพอในแต่ละวัน					
7. บริษัทของท่านมีโครงการดูงานนอกสถานที่					
8. ท่านไม่รู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านหนักเกินกำลัง					
9. ในที่ทำงานของท่านมีมุมในการนั่งพัก พุดคุย สันติกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
10. บริษัทของท่านจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างพนักงานตามโอกาสอันควร					
ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)					
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ไข ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น					
12. ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อนร่วมงานเสมอ					
13. ท่านยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา					
14. ท่านคิดว่าท่านเป็นกัลยาณมิตรที่ดีของเพื่อนในบริษัท					
15. ท่านให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)					
16. ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ					
17. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิด ที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ					
18. พนักงานในบริษัทให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรม ประเพณีไทย เช่น ตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ฟังเทศน์ เวียนเทียนในวันสำคัญต่าง ๆ					
19. ในบริษัทมีโครงการให้พนักงานไปปฏิบัติธรรม อยู่เสมอ ๆ					
20. ท่านมีส่วนร่วมในงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง					
21. ท่านไม่เคยเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานในเรื่อง การว่าร้ายนินทา การขโมยสิ่งของ หรือการพุดปด					
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)					
22. ครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง					
23. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการศึกษา หรือให้คำแนะนำแก่บุตรหลาน ญาติมิตรหรือคน ในครอบครัวเสมอ					
24. ท่านวางแผนชีวิตโดยการมีเงินเก็บสำหรับ ตอนวัยชรา					
25. ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดพร้อมหน้าครอบครัว อย่างอบอุ่น					
26. ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ทุกคนในครอบครัว					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสังคมดี (Happy Family)					
27. ในบริษัทของท่าน มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นเกม การสังสรรค์หลังเลิกงาน					
28. ในบริษัทของท่าน มีวัฒนธรรม การทักทาย และพูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส					
ด้านสังคมดี (Happy Family)					
29. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วม รวมถึงบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ					
30. บริษัทของท่านมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)					
31. ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ					
32. พนักงานในบริษัทของท่านมักพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ					
33. ในบริษัทมีหนังสือพิมพ์หรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยให้พนักงานใช้เพื่อศึกษาหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา					
34. ท่านมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ท่านพบในการทำงาน ด้วยการสืบค้นจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง					
ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money)					
35. ท่านมีเงินเก็บเมื่อมีเหตุจำเป็น สามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ทันที					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
36. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัททำให้มีรายได้พอเพียงที่จะใช้จ่ายในครอบครัวและเหลือเก็บไว้ตอนวัยชรา					
37. ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็น มีประโยชน์เท่านั้น					
38. ท่านไม่รู้สึกรอคอยที่ต้องใช้จ่ายเงินเมื่อถึงเวลาสิ้นเดือน					

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ)



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate School of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ
เครื่องใช้ไฟฟ้า ใน เขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ใน เขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. ผู้ทำการวิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา ซึ่งผู้ทำการวิจัยทำการเก็บข้อมูลที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางใน
การสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยข้อมูลที่ท่านได้กรูณากรอกลงใน
แบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยให้ทราบว่ามีผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผล
ใด ๆ ต่อท่าน

3. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 7 แนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อสร้างภาวะ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน

4. ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมการสัมภาษณ์สนทนา
กลุ่ม (Focus group discussion) ในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร
ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี

1. บริษัทที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำงาน
2. อายุผู้ให้สัมภาษณ์.....
3. ระดับการศึกษา.....
4. ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็น
ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

6. ท่านคิดว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใดที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
ระหว่าง เพศ ประสบการณ์ทำงาน อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็น
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

7. ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนใดที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี ระหว่าง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบ
ยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบมั่นคงตามอารมณ์ และ บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็น
ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

8. ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน
ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี มากน้อยเพียงใด

ตอนที่ 5 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็น ปัจจัยด้านครอบครัว ที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

9. ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านครอบครัวส่วนใดที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ระหว่าง สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็น ปัจจัยด้านองค์กรครอบครัว ที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

10. ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านครอบครัวส่วนใดที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ระหว่าง นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้างการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 7 แนวคำถามเกี่ยวกับแนวทางแนวทางในการบริหารเพื่อสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

11. ท่านมีแนวทางในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างไร

ภาคผนวก ค
แบบประเมิน IOC

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง: ปัจจัยที่สร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ใน เขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ดังรายนามต่อไปนี้

1. ชื่อ ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ชื่อ ผศ.ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ชื่อ ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ชื่อ ดร.สุทธิชัยพงษ์ วัลัญช้อารยะ
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์
5. ชื่อ ดร.สรศักดิ์ ขาวเหลือง
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อ ไม่น้อยกว่า 0.5

ตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 1 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล							
1. เพศ (ชาย, หญิง)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. อายุ							
2.1 18-25 ปี							
2.2 26-33 ปี	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2.3 34-41 ปี							
2.4 42-49 ปี							
2.5 มากกว่า 49 ปีขึ้นไป							
3. ระดับการศึกษา							
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี (ระบุ).....	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3.2 ปริญญาตรี							
3.3 ปริญญาโทหรือสูงกว่า							
4. รายได้ต่อเดือน							
4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท							
4.2 10,001-20,000 บาท							
4.3 20,001-30,000 บาท	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4.4 30,001-40,000 บาท							
4.5 มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป							

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
5. ประสิทธิภาพการทำงาน							
5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี							
5.2 6 ปี-10 ปี	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5.3 11 ปี-15 ปี							
5.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป							
ตอนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบุคลิกภาพ							
1. ท่านคิดว่า ท่านมีบุคลิกภาพตรงกับ ด้านใดมากที่สุด							
1.1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย							
1.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม							
1.3 บุคลิกภาพยึดมั่นในหลักการ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
1.4 บุคลิกภาพแบบ มั่นคงตามอารมณ์							
1.5 บุคลิกภาพแบบเปิดใจ สู่การเรียนรู้							
ตอนที่ 3 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านเจตคติในการทำงาน							
ด้านความรู้							
1. ท่านมีความเข้าใจในงานที่ตนเอง ปฏิบัติงาน และมีความชำนาญ ในงานที่ทำ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้สอนงานที่ นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบ ให้กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการแสดงศักยภาพ รวมถึงการแสดง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
ด้านความรู้สึก							
4. ท่านรู้สึกดีที่ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่และให้คำแนะนำแก่ท่านเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5. ท่านรู้สึกพอใจที่องค์กรของท่านบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
6. ท่านรู้สึกพอใจ ที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านรู้สึกดีที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านพฤติกรรม							
8. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ทำ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9. ท่านพยายามฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10. ท่านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11. ท่านมีอิสระในการกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 4 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านครอบครัว							
สัมพันธภาพในครอบครัว							
1. สมาชิกในครอบครัวเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ใช้เวลาพูดคุยกัน หรือพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่าน ปรึกษาคณะในครอบครัวเป็นอันดับแรก	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
4. เมื่อท่านประสบปัญหาสมาชิกใน ครอบครัวคอยเป็นกำลังใจให้ท่านเสมอ	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
การสนับสนุนจากครอบครัว							
5. ท่านได้รับคำชื่นชมยินดีจากสมาชิก ในครอบครัวเมื่อประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านได้รับกำลังใจจากสมาชิก ในครอบครัวเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลว ในการทำงาน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
7. ท่านได้รับการสนับสนุนในการ ทำงานจากสมาชิกในครอบครัว เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8. สมาชิกในครอบครัวของท่าน สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับ ครอบครัวได้เหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 5 แบบทดสอบเกี่ยวกับปัจจัย ด้านองค์กร							
นโยบายและการบริหารงาน/ โครงสร้าง การบริหาร							
1. การกำหนดนโยบายในบริษัท แน่นอนไม่เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน งานของบริษัท	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. บริษัทของท่านกำหนด สายบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน ไว้ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
4. การบริหารจัดการภายในบริษัท มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5. การสื่อสารในองค์กรมีความชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ลักษณะงาน							
6. หน้าที่รับผิดชอบของท่าน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านมีอิสระในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9. รูปแบบการทำงานและการจัดการ ที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านดีแล้ว เช่น การปฏิบัติงาน ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน มีความสมดุลกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สัมพันธภาพในที่ทำงาน							
11. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเองกับท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13. ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14. ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง

ข้อความคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
16. ท่านได้รับโอกาสในการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17. เมื่อบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
19. ท่านมีโอกาสรับรู้ข่าวสารใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับนับถือ							
20. ท่านได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากพนักงานทุกคนในบริษัท	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21. ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ อยู่เสมอเนื่องจากหัวหน้างานเห็นความสามารถของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22. พนักงานทุกคนในบริษัทยอมรับในผลงานของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23. ทุกคนในบริษัทให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือท่าน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ขวัญกำลังใจในการทำงาน							
24. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
25. ท่านได้รับกำลังใจจากทุกคน ในบริษัทอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
26. ท่านได้รับผลตอบแทน อย่างยุติธรรมเมื่อทำงานสำเร็จ ตามเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27. ในบริษัทมีการจัดกิจกรรม นันทนาการ สันทสรรค์ เมื่อการทำงาน ของพนักงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28. เมื่อเกิดความผิดพลาดจาก การทำงาน หัวหน้างานจะเสนอแนะ และให้กำลังใจทุกครั้ง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
29. สภาพแวดล้อมในบริษัทเอื้อต่อการ ทำงานและมีความปลอดภัย	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
30. ภายในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
31. ในบริษัทได้มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
32. บรรยากาศในการทำงานในบริษัท ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 6 แบบทดสอบเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน							
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)							
1. ท่านสามารถใช้สิทธิในการลาป่วย ในปริมาณที่เหมาะสมปัจจุบันได้	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
2. บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการตรวจสอบสุขภาพหรือการให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอทุกปี	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
3. งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
4. ในบริษัทมีการแบ่งพื้นที่ห้องทำงาน โรงอาหาร หรือห้องน้ำอย่างชัดเจน	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
5. ท่านมีน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)							
6. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนคลายเครียดอย่างเพียงพอในแต่ละวัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7. บริษัทของท่านมีโครงการดูงานนอกสถานที่	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8. ท่านไม่รู้สึกร่างงานในหน้าที่ของท่านหนักเกินกำลัง	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
9. ในที่ทำงานของท่านมีมุมในการนั่งพัก พุดคุย สันถรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10. บริษัทของท่านจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างพนักงานตามโอกาสอันควร	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)							
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
12. ท่านอาสาทำงานหรือเป็นตัวแทนเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13. ท่านยินดีร่วมบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้อื่นตามกำลังศรัทธา	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
14. ท่านคิดว่าท่านเป็นกัลยาณมิตรที่ดีของเพื่อนในบริษัท	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15. ท่านให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)							
16. ท่านมีสมาธิในการทำงานเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17. โดยรวมแล้วท่านยอมรับ และขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18. พนักงานในบริษัทให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมประเพณีไทย เช่น ตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ฟังเทศน์ เวียนเทียนในวันสำคัญต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
19. ในบริษัทมีโครงการให้พนักงานไปปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ ๆ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20. ท่านมีส่วนร่วมในงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21. ท่านไม่เคยเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องการว่าร้ายนินทา การขโมยสิ่งของหรือการพุดปด	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)							
22. ครอบครัวของท่านไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
23. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการศึกษาหรือให้คำแนะนำแก่ บุคลากร ญาติมิตรหรือ คนในครอบครัวเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24. ท่านวางแผนชีวิตโดยการมีเงินเก็บ สำหรับตอนวัยชรา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25. ท่านได้พักผ่อนในวันหยุด พร้อมหน้าครอบครัวอย่างอบอุ่น	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
26. ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ ทุกคนในครอบครัว	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านสังคมดี (Happy Family)							
27. ในบริษัทของท่าน มีกิจกรรม เสริมสร้างความสามัคคี เช่น การเล่นเกม การสังสรรค์หลังเลิกงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28. ในบริษัทของท่าน มีวัฒนธรรม การทักทาย และพูดคุยอย่าง ยิ้มแย้มแจ่มใส	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วม รวมถึงบุคคลภายนอก ที่มาติดต่อ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
30. บริษัทของท่านมีบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
ด้านไฟรู้ดี (Happy Brain)							
31. ท่านได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของท่าน อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
32. พนักงานในบริษัทของท่าน มักพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
33. ในบริษัทมีหนังสือพิมพ์หรือ แหล่งข้อมูลที่ทันสมัยให้พนักงาน ใช้เพื่อศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34. ท่านมุ่งมั่นแก้ปัญหาที่ท่านพบ ในการทำงานด้วยการสืบค้นจน ได้รับคำตอบด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money)							
35. ท่านมีเงินเก็บเมื่อมีเหตุจำเป็น สามารถใช้เงินเก็บนั้นได้ทันที	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
36. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัท ทำให้มีรายได้พอเพียงที่จะใช้จ่าย ในครอบครัวและเหลือเก็บไว้ ตอนวัยชรา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
37. ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อสิ่งของที่จำเป็นมีประโยชน์เท่านั้น	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
38. ท่านไม่รู้สึกหดหู่ที่ต้องใช้จ่ายเงิน เมื่อถึงเวลาสิ้นเดือน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
<p>ตอนที่ 5 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็น ปัจจัยด้านครอบครัว ที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี</p>							
<p>9. ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างไร</p>	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>ตอนที่ 6 แบบสัมภาษณ์เพื่อเปิดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็น ปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อการสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี</p>							

