



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

พิมพ์กานต์ เงินเป็ย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี



พิมพ์กานต์ เงินเป็ย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Factors Affecting Happiness at Work of Production Employee in the Automotive
Industries in Amata City Chon Buri Industrial Estate



PIMPAKAN NGOENPIA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
BURAPHA BUSINESS SCHOOL
BURAPHA UNIVERSITY
2025
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พิมพ์กานต์ เงินเป็ย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
พินุลแก้ว)

..... กรรมการ
(ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงเดงหาญ)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

62920025: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, พนักงานฝ่ายผลิต

พิมพ์งานต์ เงินเป็ย : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. (Factors Affecting Happiness at Work of Production Employee in the Automotive Industries in Amata City Chon Buri Industrial Estate) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ปี พ.ศ. 2568.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 270 คน สุ่มตัวอย่าง แบบ Two-Stage Sampling โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสุขด้านกระตือรือร้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความรื่นรมย์ในงาน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าตัวแปรอิสระ 10 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 75 โดยพบว่า ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สูงสุดคือ ลักษณะของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

62920025: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Happiness at work production staff

PIMPAKAN NGOENPIA : FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF PRODUCTION EMPLOYEE IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRIES IN AMATA CITY CHONBURI INDUSTRIAL ESTATE. ADVISORY COMMITTEE: TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D. 2025.

This research aimed to study the happiness level and factors affecting the happiness of production workers in the automotive industry in Amata City Industrial Estate Chonburi. The sample group consisted of 270 production workers in Amata City Industrial Estate Chonburi using a Two-Stage Sampling method. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used for data analysis were frequency distribution percentage mean standard deviation correlation analysis and multiple regression analysis. The results of the study found that production workers were moderately happy with the highest happiness in terms of enthusiasm followed by job satisfaction and job enjoyment. The results of the analysis of factors affecting the happiness of production workers in Amata City Industrial Estate Chonburi found that 10 independent variables together explained 75 percent of the variance namely the nature of the work, the relationship with coworkers, the relationship with supervisors and compensation and welfare. It has an effect on the happiness of the production staff in Amata City Industrial Estate Chonburi with statistical significance at the 0.05 level. When considering the independent variables that have the highest power to predict the happiness of the production staff in the automotive industry in Amata City Industrial Estate Chonburi it is the nature of the work followed by the relationship with coworkers, the relationship with supervisors and compensation and welfare respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ที่สละเวลาในการให้คำปรึกษาและแนะนำตลอดในการศึกษาวิจัย และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนให้ความช่วยเหลือต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งวิธีการแก้ไขปรับปรุงในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ขึ้น รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ขอขอบคุณฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล รวมถึงทุกกำลังใจที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ที่คอยช่วยสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา สมาชิกในครอบครัว เพื่อนสนิทและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรต่างๆในการศึกษาตลอดมา คุณงามความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอมอบแต่ผู้มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ทุกท่าน

พิมพ์กานต์ เงินเปีย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	11
ขอบเขตของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	15
1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน	15
1.2 องค์ประกอบของความสุข.....	16
1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	19
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	21
2.1 ลักษณะงาน	21

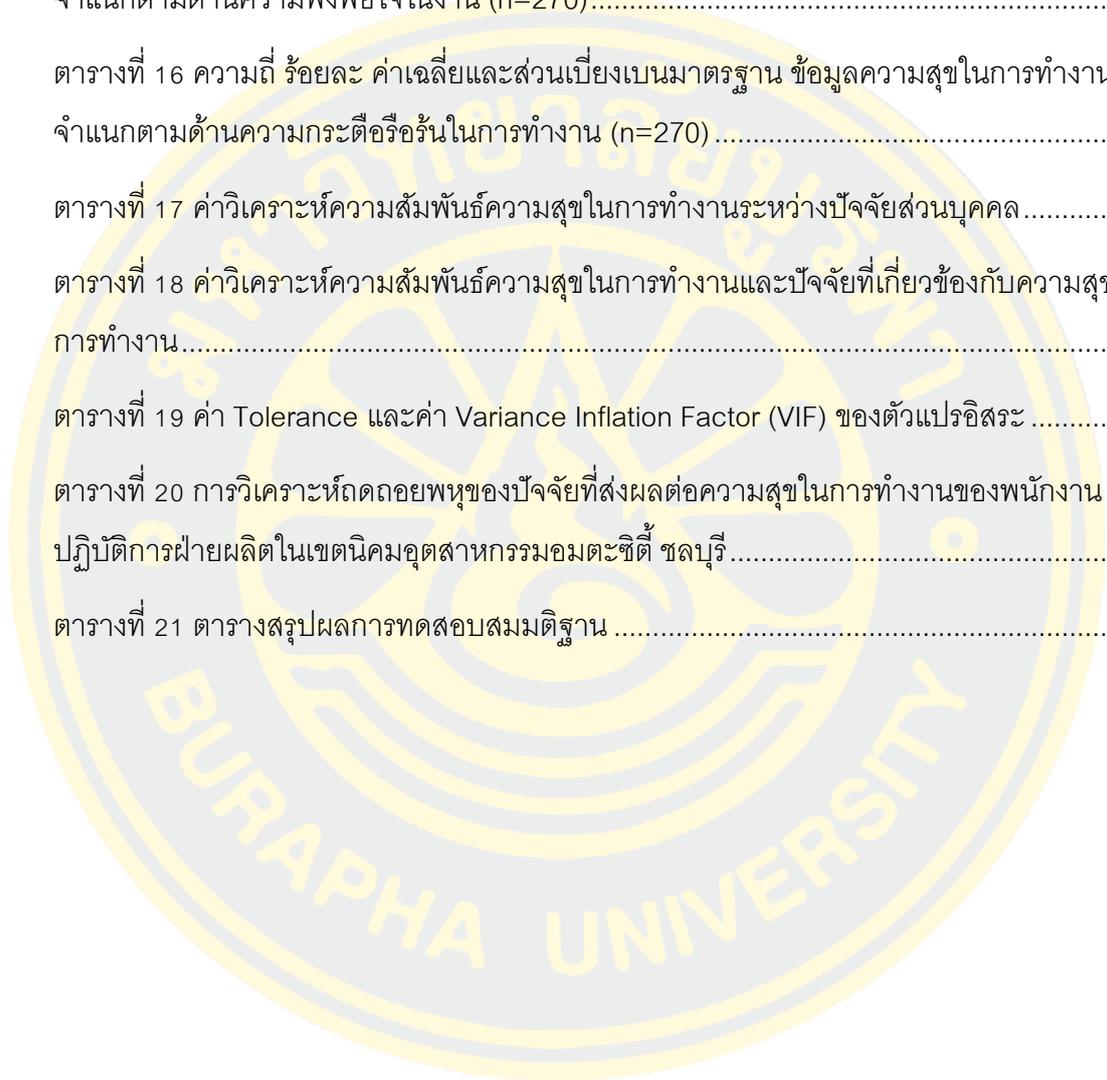
2.2.1 ความหมายของลักษณะงาน.....	21
2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	26
2.2.2) ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	27
2.2.3) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	27
2.2.4) ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน	29
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	30
2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน	35
2.4.1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	35
2.4.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	43
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทที่ศึกษา.....	50
อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย	50
4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	80
4.2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	82

4.3. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	92
4.4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน.....	97
4.5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	105
สรุปผลการวิจัย.....	107
การอภิปรายผลการวิจัย	112
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	115
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	116
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	129
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	151
ภาคผนวก ค ผลตรวจสอบเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis	158
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	163

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์แนวคิดตัวแปรจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตารางที่ 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (n=270).....	69
ตารางที่ 3 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	70
ตารางที่ 4 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล รายด้าน (n=270).....	80
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n=270).....	81
ตารางที่ 6 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานรายด้าน (n=270)	82
ตารางที่ 7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านลักษณะงาน (n=270).....	83
ตารางที่ 8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n=270)	85
ตารางที่ 9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน (n=270)	86
ตารางที่ 10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (n=270).....	87
ตารางที่ 11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในงาน (n=270)	89
ตารางที่ 12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (n=270)	90
ตารางที่ 13 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n=270)	92

ตารางที่ 14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความรื่นรมย์ในงาน (n=270)	93
ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความพึงพอใจในงาน (n=270)	94
ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (n=270)	95
ตารางที่ 17 ค่าวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล	97
ตารางที่ 18 ค่าวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขใน การทำงาน	98
ตารางที่ 19 ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ	101
ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	102
ตารางที่ 21 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	104



สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิด..... 11



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์ ถือเป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่นๆ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 (สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) จากงานของเสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร โอบะธิศ, 2563 ได้นำเสนอข้อมูลว่า อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยถือเป็นผู้ผลิตอันดับต้นๆของโลก นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 14 ของการผลิตภาคอุตสาหกรรมไทย โดยมีบุคลากรทำงานถึง 800,000-900,000 คน แต่การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมนี้อย่างมาก ทั้งผลกระทบต่อการผลิตและส่งออกยานยนต์ การจ้างงานและรูปแบบการทำงาน รวมถึงความจำเป็นในการปรับตัวเพื่ออยู่รอดจากวิกฤตครั้งนี้ อย่างไรก็ตามองค์กรทั้งหลายต่างเผชิญกับสถานการณ์เศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรต้องปรับตัวจากสภาวะการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้บริหารงานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและรักษาองค์กรให้คงอยู่ตลอดไป โดยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557)

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในฐานะที่เป็นแรงงานปฏิบัติหน้าที่ในภาคอุตสาหกรรม และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การดำเนินงานของสถานประกอบการและทรัพยากรมนุษย์นี้ถือว่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ในบรรดาทรัพยากรของการบริหารเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อคนในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในหน่วยงานนั้นๆจะต้องธำรงรักษาไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นจะได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ปิยธิดา กวินภัทรเวช, 2557) พนักงานทุกคนก็เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น หากขาดใครคนใดคนหนึ่งไป ก็เหมือนเครื่องจักรที่ขาดฟันเฟือง การทำงานอาจจะสะดุดจนก่อให้เกิดปัญหาตามมาและส่งผลกระทบต่อรายได้

รวมถึงความมั่นคงขององค์กรได้ โดยเฉพาะพื้นที่เพิ่มขึ้นสำคัญของโรงงานอย่างพนักงานฝ่ายผลิตที่มีหน้าที่ควบคุมกระบวนการนั่นเอง (พีพีเอ็ม คอนแทร็ก, 2566)

พนักงานในสายงานการผลิต ถือว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ พนักงานเหล่านี้มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการผลิตให้ได้ปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร เพราะถึงแม้แต่ละโรงงานจะมีการใช้เครื่องจักรในการผลิต แต่เครื่องจักรแต่ละเครื่องนั้นก็ต้องมีพนักงานฝ่ายผลิตเป็นผู้ควบคุม ดูแลและผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในฝ่ายการผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์จะมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญต่อการผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรแล้ว แรงงานในฝ่ายผลิตนี้ยังต้องปรับตัว โดยกลุ่มที่ยังทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเร่งยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การผลิตยานยนต์สมัยใหม่ (เสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร โอบสิทธิ์, 2563)

ดังนั้น องค์กรในปัจจุบันต่างพยายามสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะรวมทั้งมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และเมื่อองค์กรได้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้มาแล้ว ยังต้องหาวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ซึ่งหลายองค์กรหันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้น ตลอดจนมีศักยภาพในการแข่งขัน ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ปัจจุบันการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะ

ส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุข ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016)

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์หรือความสนุกกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นที่จะทำงาน (Warr, 2007) ซึ่ง Edward Diener (2010) นักจิตวิทยาจาก University of Illinois หรือ Dr.Happiness ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าสิ่งที่ทำให้คนรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานและได้ข้อสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ 4 ประการ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connection) ความรักในการทำงาน (Love of work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ดังนั้น ความสุขในการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและช่วยลดปัญหาการขาดงานและการลาออก (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 18) ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562) รวมไปถึงการที่พนักงานทำงานแล้วไม่เกิดความเครียดจนเกินไป ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นเครื่องมือทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากแรงงานหรือพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่ได้ทำแล้ว พนักงานจะมีความผูกพันและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ พนักงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธัญญา เรืองเมธิกุล, 2560)

นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะนำมาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น ความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ รวมทั้งช่วยพัฒนาชีวิตของพนักงานให้มีคุณค่าและมีความหมาย และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น (สมชาย คบขุนทดและคณะ, 2562) จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการ

ดำเนินกิจการขององค์กร เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลต้องเกิดจากกระบวนการปฏิบัติงานและบุคคล ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติงานให้ดำเนินต่อไปได้ (มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ, 2557) ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน องค์กรต้องเริ่มสร้างทัศนคติที่ดีให้ความสำคัญกับพนักงานทุกส่วน รวมทั้งส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (พิมสิริ โตกะคุณะ, 2560) และองค์กรควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรอีกด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562) รวมทั้งการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรต้องเริ่มจากการสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การสื่อสาร การสร้างภาพลักษณ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การพัฒนาให้มีความสุข ขจัดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้พนักงานภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง (ณัฐชยา ศรีจันทร์, 2560) นอกจากนี้แล้วการมีความสุขในการทำงานยังเกิดจากการที่พนักงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานมากขึ้น การขอความรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ จะช่วยให้การทำงานผิดพลาดน้อยลง เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับคำชมเชยก่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความภาคภูมิใจในงาน ความมั่นคงในที่ทำงาน และความสมดุลของการทำงาน การใช้ชีวิตระหว่างครอบครัวและสถานที่ทำงาน (สมชาย คบขุนทดและคณะ, 2562) และการที่พนักงานดูแลสุขภาพของตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น การมีน้ำใจต่อผู้อื่น จัดการอารมณ์ตัวเองได้ดี การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา มีคุณธรรม และกตัญญู ใช้เงินเป็น วางแผนการเงิน และการเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวของตนเองได้ ดูแลองค์กรได้ และสังคมของตนเองได้ (มานพ ชลพานิชกุลและตรีเนตร ตันตระกูล, 2563) รวมทั้ง จากการวิจัยต่างประเทศยังพบว่า การทำงานที่มีความก้าวหน้าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Azzam.A. Abao-Moghli (2019) และผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อีกด้วย (Richard E.Walton (1975), Andres S.V., Joaquin A. & Rafael F.G.(2018)

ทั้งนี้ จากแนวคิดและงานวิจัยหลายชิ้นสามารถสรุปได้ว่า มีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1) ลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปริภณฑ์ (2556), ภัทรดนัย ใต้โสง (2561), ศิริสิทธิ์ ทุมสา และ ณัฐวุฒิ ไรจนันิรุตติกุล (2561), พันชัย เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาวิฉัตร ปิติสุทธ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มิ่งามและสุชมาลย์ หนกหลัง (2563), และ Melissa M.(2012)

2) สภาพแวดล้อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (อัชฌา ซีนบุญ, รุ่งฤดี โกลุวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปริภักดิ์ (2556), ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันทร์สม (2557), ธญา เรืองเมธีกุล (2560), ศิริสิทธิ์ ทুমสาและณัฐวุฒิ โรจนินิรุตติกุล (2561), และ Khaled A.B.(2019)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (อัชฌา ซีนบุญ, รุ่งฤดี โกลุวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนินและจิราภรณ์ โภชกปริภักดิ์ (2556), ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557), ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2559), ธญา เรืองเมธีกุล (2560), ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561), ศิริสิทธิ์ ทুমสาและณัฐวุฒิ โรจนินิรุตติกุล (2561), พันชัย เม่นฉาย, วิชญา ดิยะพงษ์ ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐณิชา มิ่งามและสุชมาลย์ นกหลัง (2563), Azzam.A. Abao-Moghli (2019) และ Edward Diener (2010)

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันทร์สม (2557), และ Andres S.V., Joaqum A. & Rafael F.G.(2018)

5) ผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557)) Richard E.Walton (1975), Andres S.V., Joaqum A. & Rafael F.G.(2018) และ Joaqum A. & Rafael F.G.(2018)

จากผลสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานประจำปี 2558 โดย JobsDB ที่อัปเดตเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 1,452 คน จากพนักงานหลากหลายประเภทธุรกิจ พบว่าปัจจัยที่ทำให้คนมีความสุขกับงาน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 26.2% คือ งานและหน้าที่ที่ถนัด ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย 25.4% คือ การเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีเงินเดือน 20.8% คือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ช่วงเวลาการทำงาน 19.4% คือ Work Life Balance มีเวลาอยู่กับครอบครัวและได้ทำสิ่งที่ตัวเองชอบ และสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ 18.6% คือ การได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ช่วยแบ่งเบาภาระ ทำให้พวกเขายินดีที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย (JobsDB, 2023)

สำหรับพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งที่มีสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ตั้งอยู่บนถนนบางนา-ตราด ตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่ 43.30 ตร.กม. มีโรงงาน 769 โรง และมีจำนวนพนักงานในนิคมแห่งนี้ 208,742 คน จากสภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ปฏิบัติการด้านอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ ต้องทำงาน

เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศและการแข่งขันกับต่างชาติ อย่างไรก็ตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องปรับตัวจากภาวะการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้นส่งผลให้พนักงานปฏิบัติการด้านอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานและไม่มีความสุขในการทำงานเท่าที่ควร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ถือว่ามีคามสำคัญยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองของความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) การบริหารงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันและการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรให้ทรัพยากรเหล่านั้นทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่ดีมีคุณภาพมากที่สุด ดังนั้น นอกจากการบริหารงานเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายแล้ว การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเช่นกัน (Rhoades & Eisenberger, 2002)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจที่จะทดสอบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ ถือเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญของประเทศและเป็นหนึ่งใน 10 อุตสาหกรรมของการส่งออกของประเทศ โดยเลือกศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมหลักที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกและนิคมอุตสาหกรรมมีบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นสัดส่วนร้อยละ 32.5 ของอุตสาหกรรมทั้งหมด (Amata Corporation PCL, 2019) ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะสามารถนำกรณีศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย
 - 1.1 อายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
 - 1.2 อายุงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
 - 1.3 รายได้ต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
 - 1.4 จำนวนชั่วโมงในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านลักษณะงานส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
 - 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
 - 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

2.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการทำงานในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้แนวคิดของ Warr (2007) มาเป็นเครื่องวัดประเมินความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ ซึ่งได้สังเคราะห์แนวคิดตัวแปรจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานประกอบด้วย 2 ตัวแปร ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์แนวคิดตัวแปรจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

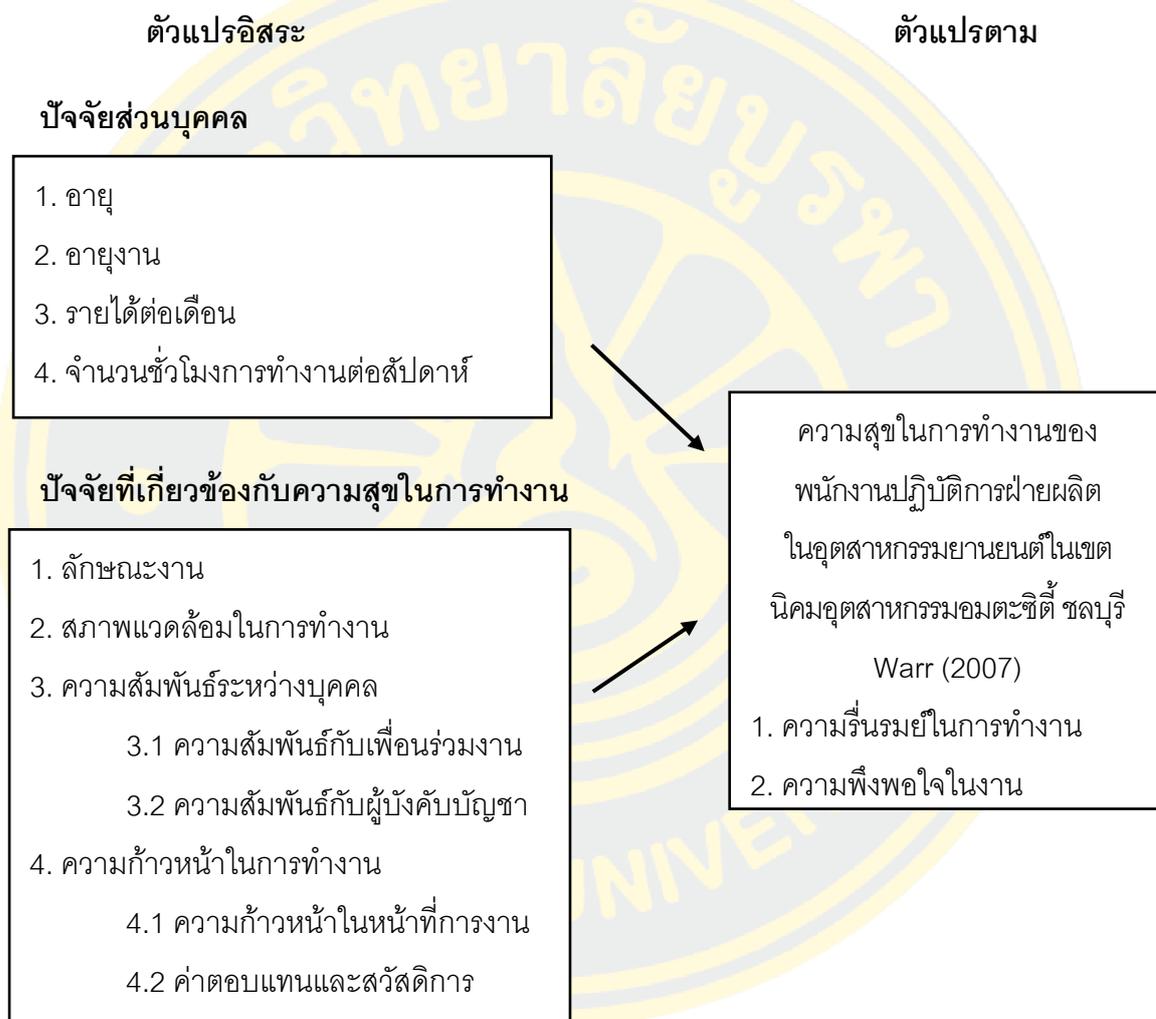
ตัวแปร	ที่มาของตัวแปร
1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 อายุ	จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560), ญัฐวรรณ คงประเสริฐและเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิรัตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ชาวพราว (2560), บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)
1.2 อายุงาน	จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ญัฐชยา ศรีจันทร์ (2560),

ตัวแปร	ที่มาของตัวแปร
	<p>ณัฐวรรณ คงประเสริฐและเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560), บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)</p>
1.3 รายได้ต่อเดือน	<p>จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560), ณัฐวรรณ คงประเสริฐและเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560), บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)</p>
1.4 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	<p>จินดาวรรณ รามทอง (2558), จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560), ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560), ณัฐวรรณ คงประเสริฐและเสนีย์ พวงยาณี (2560), ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2560), ทรรศวรรณ ขาวพราว (2560), บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550), พิมสิริ โตกะคุณะ (2560), ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561), Emiko Saiga & Yoshioka S.I. (2021) และ Gavin, J.H. & Mason R.O. (2004)</p>

ตัวแปร	ที่มาของตัวแปร
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 2.1 ลักษณะงาน	อัจฉมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนินและจิราภรณ์ โภชกปรีภักดิ์ (2556), ภัทรดนัย ไต้โสม (2561), ศิริสิทธิ์ ทুমสาและณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล (2561), พันชัย เม่นฉาย, วิชา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐณิชา มีงามและสุชุมาลัย หนกหลัง (2563)
2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	อัจฉมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนินและจิราภรณ์ โภชกปรีภักดิ์ (2556), ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันทร์สม (2557), ธญา เรืองเมธีกุล (2560), ศิริสิทธิ์ ทุมสาและณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล (2561)
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.3.1 กับเพื่อนร่วมงาน 2.3.2 กับผู้บังคับบัญชา	อัจฉมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนินและจิราภรณ์ โภชกปรีภักดิ์ (2556), ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและดร.ณกมล จันทร์สม (2557), ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2559), ธญา เรืองเมธีกุล (2560), ภัทรดนัย ไต้โสม (2561), ศิริสิทธิ์ ทุมสาและณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล (2561), พันชัย เม่นฉาย, วิชา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐณิชา มีงามและสุชุมาลัย หนกหลัง (2563)
2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน 2.4.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ธนวรรณ ตั้งเจริญ กิจสกุลและณกมล จันทร์สม(2557),

ตัวแปร	ที่มาของตัวแปร
2.4.2 ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณภมล จันทร์สม (2557)

มีรายละเอียดดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีได้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต และนำไปวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ผู้บริหารองค์กรและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ทราบแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา
วางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กร ให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและลดอัตราการ
ลาออกของพนักงานในองค์กรได้มากขึ้น

3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทราบระดับความสุขในการทำงานและนำผลที่ได้รับมาเป็น
ข้อมูลในการส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน ให้พนักงานมีความสุขและส่งเสริม
ความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

4. หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลสวัสดิภาพและสวัสดิการ สำหรับแรงงานใน
ภาค อุตสาหกรรมสารสนเทศ เพื่อนำข้อมูลไปทบทวนมาตรการและแนวทางการปฏิบัติของ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทของการปฏิบัติงานใน
ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต
ในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
จำนวน 208,742 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ
(Power Analysis) สำหรับสถิติ Regression โดยกำหนดขนาดค่าอิทธิพล ดังนี้ Effect size = .10,
Alpha = .05, Power = .95 และจำนวนปัจจัยทำนายเท่ากับ 9 ตัว ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
G*Power 3.1.9.6 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 245 คน โดยเลือกเฉพาะประชากรที่เป็นพนักงานฝ่าย
ผลิตเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บจากจำนวนกลุ่ม
ตัวอย่างเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ, อายุงาน, รายได้ต่อเดือน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

2.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

3. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2564 ถึง เดือน กรกฎาคม 2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย

1.1 ด้านความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกสบายใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานในการทำงาน เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

1.3 ด้านความกระตือรือร้นในงาน หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานในการทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน มีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน พร้อมที่จะเผชิญปัญหา มองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมถึงพยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ และตัวแปรที่มีความเชื่อมโยงกับงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ประกอบด้วย

2.1 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเข้ามาปฏิบัติงานที่ในองค์กร

2.3 รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่รวมถึงสิทธิที่ได้รับในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ จากการทำงานที่อยู่ในรูปของตัวเงินในช่วงระยะเวลา 1 เดือน

2.4 จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ หมายถึง จำนวนชั่วโมงในการทำงานในระยะเวลา 1 สัปดาห์

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ลักษณะงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้หน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถรวมถึงประสบการณ์และปริมาณงานที่เหมาะสม

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในองค์กร ซึ่งมีทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ แสงสว่าง อากาศ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน และเอื้ออำนวยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจแสดงออกในด้านของการให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ หรือการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง พนักงานได้รับโอกาสในการรับรู้ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆในการทำงาน

3.5 ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนผลการทำงานอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าครองชีพ เป็นต้น

4. พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต หมายถึง บุคลากรในสายงานฝ่ายการผลิตในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยได้ดำเนินการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางและใช้ในการกำหนดขอบเขตการศึกษาในงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ลักษณะงาน
 - 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 2.4.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.4.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริบทที่ศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันไว้ดังนี้ Warr (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ส่วน Manion (2003) ได้นิยามความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึงการเรียนรู้จาก

การกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองผ่านการแสดงออก โดยการยิ้ม หัวเราะ มีความรู้สึกปลาบปลื้มใจ ซึ่งเป็นผลนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการคำนึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจ และมีความผูกพันที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานมีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป และบุญจง ชวศิริวงศ์ (2550) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย 1)เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ 2)รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ 3)รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี 4) รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 5)บุคคลอื่นเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ 7) รู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน และ 8)มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่เกิดจากผลการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของงาน

1.2 องค์ประกอบของความสุข

จากการศึกษาเอกสารของ Diener (2000) ซึ่งเขาได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต และองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1)ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง 2)ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย 3)อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกดี สนุกสนานกับการทำงาน รับรู้ถึงคุณประโยชน์ของงานที่ทำ 4)อารมณ์ทางลบ (Negation effect) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์กับการทำงาน เช่น เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

Warr (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1)ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน 2)ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเต็มใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง และ 3)ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วและมีความตื่นตัว

Rao G.V., Vijayalakshmi D. และ Goswami R. (2018) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยความสุขแบ่งออกเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสุขแก่ปัจเจกบุคคลจากตนเองภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีรายการเป็นการชดเชยปัญหาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพ และชีวิตการทำงานที่สัมพันธ์กับความยืดหยุ่น การปรับตัวและการรักษาหรือกั้นระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งสร้างความสุขให้แก่บุคคลในที่ทำงาน วิเคราะห์ปัจจัยความสุขทั้ง 3 ประการ ได้แก่ ปัญหาภายใน ภายนอกและชีวิตการงาน โดยวิเคราะห์ปัจจัยด้านประวัติและปัจจัยการจ้างงานโดยใช้ค่าเฉลี่ยและเทคนิคทางสถิติ ANOVA อายุเป็นปัจจัยแห่งความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ปัญหาชีวิตการทำงานมีความสำคัญในช่วงแรกของการจ้างงาน การเลือกอาชีพเกิดจากความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วน Manion (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ 1)การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยบุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลต่างๆ 2)ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรัก ความผูกพันกับงาน เพลิดเพลินในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 3)ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ 4)การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ซึ่งจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว

Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานและความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่

ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ สอดคล้องกับ Gavin and Mason (2004) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความมีอิสระ (Freedom) คือ ความสุขที่บุคคลสามารถที่จะคิดและเลือกทำสิ่งต่างๆตามความต้องการและความสนใจ มีอิสระทางความคิด ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต 2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถและความรู้ในการใช้เหตุผลเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง 3) ความดี (Virtue) คือ มีศีลธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อจิตใจ ความรู้สึกและความคิด นำไปสู่การตัดสินใจและการประพฤติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุขครอบคลุมถึงการมีความพึงพอใจในชีวิต พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เต็มใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สนุกสนานกับการทำงานโดยไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลในการทำงาน รู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต มีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเหมาะสม และรู้สึกอยากทำงาน มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดีและผลที่ตามมา คือ ทำให้ลดการขาดงานและอัตราการลาออก ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ลดปัญหาในการทำงาน ทำให้บุคคลรอบข้างมีความสุข มีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม ส่งผลไปถึงสังคมโลกที่มีความสุข จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่บุคลากรในคงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยการมีความสุขในการทำงานมีประโยชน์ต่อองค์กร ต่อการบริหารและต่อบุคคล ดังนี้ (อิสริย์ ทองคำ, 2554)

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย

1.1) ความสุขในการทำงาน ทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง

1.2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ลดการขาดงาน เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับ

สุขภาพ

1.3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติด้วยความ

เต็มใจ

1.4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

2. ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากพนักงานไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่พนักงานมีต่องาน

2.2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

2.3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2.4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง เพราะพนักงานจะคำนึงถึงและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3.1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานมีสภาพจิตใจที่ดี

3.2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ทักษะในการปรับตัวและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น

3.3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน เพราะจะทำให้พนักงานอยากที่จะทำงาน พร้อมทั้งจะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

มีปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานอย่างมากมาย ที่จะเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หลายองค์กรจึงหันมาใส่ใจการสร้างความสุขในที่ทำงานมากขึ้น ต่อจากนี้คือแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้ ประพันธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1)งาน งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้

แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ 2)วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ 3)ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร และ 4)ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางในการทำงานอย่างไร สอดคล้องกับแนวคิดของ รอมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้อธิบายถึงความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มี 5 ด้าน คือ 1)ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส อูทิศตนเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกดีให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2)ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน 3)ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ด้วยความพึงพอใจต่องานที่ตนได้ปฏิบัติ 4)ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และ 5)คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1)สภาพการทำงาน 2)การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ 3)การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด Susan Abraham (2015) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์ในบังกาลอร์ ซึ่งในโลกยุคโลกาภิวัตน์องค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในโลกทำให้องค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองทั้งหมด การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจระหว่างพนักงานและเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับงานความพึงพอใจ ความมีชีวิตชีวา ความยืดหยุ่นส่วนตัว ความสุขส่วนตัวเป็นอย่างดี ทีมผู้บริหารและผู้จัดการที่เชื่อมั่นในความพยายามของพวกเขา เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์พอประมาณกับปริมาณงานและความพึงพอใจในงาน Eunice Stoia (2016) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำนายความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานและวิธีการปรับปรุงความสุข ซึ่งความสุขในที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวก ประสบการณ์ ความพึง

พอใจในงาน ความมุ่งมั่น การพัฒนาตนเอง จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทำนายความสุข ได้แก่ ประสิทธิภาพของพนักงาน ลักษณะงาน การใช้งานและการพัฒนา จุดแข็ง ความสัมพันธ์เชิงบวก และพฤติกรรม ความเป็นผู้นำในเชิงบวก ข้อเสนอแนะในเชิงบวก ประสบการณ์เชิงบวกในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร และ Emiko SAIGA and Shin-ichi YOSHIOKA (2021) ได้วิจัยเพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพยาบาลในโรงพยาบาลและสถานบริการ 10 แห่งในประเทศญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานจะถูกประเมินด้วยความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทุ่มเทในงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีหลายลักษณะทั้งปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกและปัจจัยอื่นๆ ซึ่งครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความยืดหยุ่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ทั้งนี้มีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน โดยในที่นี้เราขอสรุปออกมาเป็น 4 ปัจจัยครอบคลุมความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1 ลักษณะงาน

2.2.1 ความหมายของลักษณะงาน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้เสนอข้อมูลไว้ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่ Hackman and Oldham (1980) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและจะช่วยผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดี โดยที่ลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับกรอบลักษณะงานว่าเป็นอย่างไร เพราะการออกแบบงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Schermerhorn, 1996) ดังนั้นการออกแบบลักษณะงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติ ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน ซึ่ง Hackman and Oldham (1975) ได้เสนอแบบจำลองลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะของงานที่มีส่วนทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1) ความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร

1.2) ความต่อเนื่องของงาน (Task Identity) หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นชิ้นเป็นอันได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลสำเร็จ

1.3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กรและการทำงานของผู้อื่น

1.4) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

1.5) ผลตอบรับจากงาน (Feedback) หมายถึง ผลตอบรับในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

2. สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) จะสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน 3 ประการ ได้แก่

2.1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานที่ได้ปฏิบัตินั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

2.2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนนั้นสามารถใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด

2.3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง

3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อพนักงานมีสภาวะทางจิตวิทยาแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังนี้

3.1) มีแรงจูงใจในการทำงาน

3.2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3) มีความพึงพอใจในงาน

3.4) มีอัตราการลาออกจากงานลดลง

จากที่กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวกับแบบจำลองลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham (1975) สรุปได้ดังภาพต่อไปนี้

แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)



ภาพที่ 1 ปรับจากแบบจำลองคุณลักษณะงาน ที่มา Hackman and Oldham (1975)

2.1.2 ประเภทของลักษณะงาน

จากการศึกษาประเภทของลักษณะงาน มีความเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ลักษณะของงาน ซึ่งการวิเคราะห์ลักษณะของงาน มีขอบเขตกว้างกว่าการวิเคราะห์ประเภทของงาน ซึ่งจะมีการพิจารณาเฉพาะตำแหน่งงานเพื่อระบุชิ้นงานแต่ละชิ้นที่เกี่ยวข้อง แต่การวิเคราะห์ลักษณะของงานพิจารณางานหลายตำแหน่งหรืองานที่พิจารณาตำแหน่งงานจำนวนมากในเวลาเดียวกัน (Empenca Cabundi, 2005) จากการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของลักษณะงาน พบว่ามีการแบ่งลักษณะงานตามอาชีพออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การแบ่งตามเนื้อหาวิชาของอาชีพ ได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม อาชีพอุตสาหกรรม อาชีพพาณิชยกรรมและบริการ อาชีพคหกรรม อาชีพหัตถกรรมและอาชีพศิลปกรรม และ 2) การแบ่งตามลักษณะของการประกอบอาชีพ ได้แก่ อาชีพอิสระ อาชีพรับจ้าง พนักงานในการผลิตทั่วไป ซึ่งแต่ละอาชีพจะมีลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ

แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของงานและองค์กร ลักษณะงานตามประเภทของอาชีพ สามารถแบ่งออกได้ดังนี้ (กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2544)

1. อาชีพอิสระ มีลักษณะเป็นเจ้าของกิจการ บริหารจัดการด้วยตนเอง อาจเป็นกิจการขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน อาชีพอิสระแยกย่อยออกไปเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 อาชีพอิสระด้านการผลิต การแปรรูปผลผลิตเป็นสินค้า นำไปจำหน่ายในท้องตลาดเป็นการขายปลีกและขายส่ง เช่น อาหารไทย ขนมไทย ผักผลไม้

1.2 อาชีพอิสระด้านการให้บริการ เป็นอาชีพที่นิยมกันแพร่หลาย เนื่องจากมีความเสี่ยงน้อย การลงทุนต่ำ เช่น บริการทำความสะอาด ทำนายโชคชะตา การนวดแผนไทย บริการซักรีดเสื้อผ้า ซ่างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอื่น ๆ

2. อาชีพรับจ้าง เป็นการทำงานที่มีเจ้านายมอบหมาย ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน/ค่าจ้าง เช่น งานก่อสร้าง พนักงานในบริษัท ห้างร้านและโรงงาน

3. อาชีพงานฝีมือ เป็นอาชีพที่ปฏิบัติงานโดยใช้ประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น งานศิลปะ งานหัตถกรรม งานประติมากรรม

4. อาชีพรับราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นอาชีพที่ให้บริการแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวกสบาย เช่น ตำรวจดูแลทุกข์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ทหารมีหน้าที่รักษาดินแดน ป้องกันการรุกรานจากศัตรูของประเทศ แพทย์พยาบาล ดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน ครู-อาจารย์ให้ความรู้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครองที่มีปลัดอำเภอ นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่ให้การดูแลเอาใจใส่ประชาชนการรับเรื่องร้องเรียน พร้อมทั้งให้บริการในด้านต่างๆ เช่น การทำบัตรประจำตัวประชาชน การจดทะเบียนสมรส เป็นต้น การทำงานมุ่งผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก มีวันทำการที่แน่นอน รายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นเงินเดือนประจำ

การแบ่งประเภทของลักษณะงาน จำเป็นต้องอาศัยหลักการวิเคราะห์งาน ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งในองค์กร รวมถึงวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งมีปัจจัยประกอบหลายอย่าง เช่น ทักษะที่จำเป็น ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ฯลฯ ในการดำเนินกระบวนการนี้ ผู้ดำเนินการจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานโดยละเอียดถี่ถ้วน และเพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียดนั้นก็มีขั้นตอนในการเก็บข้อมูลหลากหลายวิธีด้วยกัน เพราะการวิเคราะห์งานถือเป็นพื้นฐานทั้งหมดของการตัดสินใจในการประเมินผลและคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงาน เพราะฉะนั้นก่อนจะทำการกำหนดผู้ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ก็จำเป็นต้องมี

ความเข้าใจในลักษณะของงานนั้น ๆ ก่อน การวิเคราะห์งานจึงช่วยให้เข้าใจรายละเอียดของงาน ตำแหน่งงาน คุณสมบัติของงานได้มากขึ้น และสุดท้ายผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์งานก็คือ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และ คำบรรยายคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เพื่อนำไปใช้ในระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไปนั่นเอง

2.1.3 องค์ประกอบของลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง การออกแบบและการส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงาน คือ ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพมีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้ พนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆเอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง ซึ่ง J.Richard Hackman and G.R. Oldham (1975) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้ 1) ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงาน ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลายๆอย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรืองานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกับผู้อื่น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและเกิดความพึงพอใจกับงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจ ของตนเองอย่างมีอิสระ กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานเป็นที่ให้ผลสะท้อนกลับชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน Hackman and Oldham (1975) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานที่มีความหลากหลายของทักษะ การปฏิบัติงาน การได้รับผิชอบงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการรับรู้ผลลัพธ์ จากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานทั้ง 5 ประการจะทำให้เกิดประสบการณ์ การรับรู้ความหมายของงาน ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

2.1.4 ความสัมพันธ์ของลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน ลักษณะงานเป็นรูปแบบ

ของงานที่ปฏิบัติอยู่โดยพิจารณาว่า เป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยลักษณะของงานที่ดีจะต้องมีการสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งเกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้การสร้างลักษณะงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความสบายใจ เกิดความสนุก และรวมทั้งความสุขในการทำงาน บุคลากร เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพัน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจากการศึกษาของ Dierendonk (2010) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การที่ได้ทำงานที่มีอิสระ งานที่ท้าทาย และมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณิภา สืบสุข (2548) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จึงสรุปได้ ว่าการที่พนักงานภายในองค์กรได้ทำงานที่ตนเอง มีความถนัดและชำนาญ มีการรับรู้ถึงลักษณะงานที่ได้รับอย่างชัดเจน มีอิสระในการทำงาน มีความท้าทายในการทำงาน ทั้งหมดล้วนแล้วส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงาน คือ การสร้างความรับรู้ รวมถึงความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ ลักษณะของงานเป็นแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดการลักษณะงานขององค์กรนั้นๆ โดยที่ลักษณะของงานที่ดีนอกจากจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานแล้ว ยังทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้อีกด้วย

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1) ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานหรือองค์ประกอบต่างๆภายในองค์กรและมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และเมื่อสภาพแวดล้อมดีก็ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆ โดยอาจจะเป็นสิ่งที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานยังประกอบด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันและสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ จึงมุ่งเน้นไปที่การจัดสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆภายในองค์กร ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น

2.2.2) ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆในบริเวณที่ทำงาน เช่น สภาพห้องทำงาน อากาศและอุณหภูมิ เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไป และมีผลต่อบุคคลนั้นๆ

3) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Cultural Environment) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรและกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

2.2.3) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ ทำการศึกษากันอย่างแพร่หลาย ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ในลักษณะที่คล้าย ๆ กันสามารถสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) คือ สิ่งที่อยู่ในบริเวณที่ทำงาน เช่น รูปแบบลักษณะอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สีอาคารภายในและ ภายนอก การให้แสงสว่าง เสียงดนตรีโต๊ะทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เครื่องจักร โรงอาหาร ห้องน้ำ ที่จอดรถ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม การทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ร่วมกัน ของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็น กำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายในงาน โดยพบว่าลักษณะงานที่มีความง่าย ซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวในการทำงาน ตลอดเวลานั้นเป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น แต่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานกลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ บุคลากรจะทำงานด้วยความเฉื่อยชาและทำงานผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากการทำงานที่ง่ายนั้นไม่จำเป็นต้องใช้สติปัญญาหรือความฉลาด เป็นงานที่ทำแล้วไม่ต้องการความก้าวหน้า และไม่ต้องการความตั้งใจ

มากนัก ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและความด้อยศักยภาพของบุคลากรได้จึงควรมีการปรับปรุงงาน จากความเบื่อหน่ายในการทำงาน เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเพิ่มหน้าที่งาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น ทั้งนี้ได้มีนักจิตวิทยาได้แบ่งความเหนื่อยล้า ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเหนื่อยล้าทางจิต ซึ่งจะคล้ายกับความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ซึ่งเกิดจากปฏิกิริยาเคมีในร่างกาย เป็นผลมาจากระดับของน้ำตาลในเลือดต่ำลง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรงและการใช้ความคิดเป็นเวลานาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระหัวใจเต้นแรงขึ้น มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้นและกล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏ เมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลงการแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าควรจะต้องจัดให้มีเวลาพัก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกาย มาก การให้บุคลากรได้พักจะทำให้บุคลากรมีสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความเหนื่อยล้าทั้งสองประเภท เป็นสาเหตุที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำนำไปสู่ความผิดพลาดของงาน และอาจจะเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงานได้

3. สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงานหรือตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา วันหยุด การทำงานในวันหยุด วันลา เป็นต้น ซึ่ง Schultz and Schultz ได้อธิบายว่าการทำงานที่แบ่ง ช่วงเวลาทำงานเป็นกะโดยส่วนใหญ่จะทำงานตามเวลาในช่วง 3 เวลา คือ 7.00 -15.00 น. 15.00 - 23.00 น. หรือ 23.00 - 7.00 น. ซึ่งบางองค์กรจะกำหนดให้บุคลากรทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวร ขณะที่บางองค์กรจะหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์หรือทุกเดือน บุคลากรที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในเรื่องเวลาทำงานที่กำหนดตายตัวกับเวลาทำงานที่สามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้พบว่า การกำหนดเวลาทำงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการไม่ได้หมายความว่าบุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่ายิ่งกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ชั่วโมงการทำงานจริงจะลดลง ผลผลิตในแต่ละชั่วโมงก็จะต่ำลงด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงมีการเสนอแนวคิดเวลาทำงานที่สามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้โดยให้บุคลากรตัดสินใจเอาเองว่าจะเริ่มหรือเลิกทำงานเมื่อใด

4. สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) โดยเฉพาะการทำงานในด้านอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องจักร มีสารเคมีอันตรายเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นงานที่บุคลากรมีโอกาสเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยได้

มากกว่างานสาขาอื่น ๆ ดังนั้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมทำงานให้ปลอดภัย จึงเป็นสิ่งที่ทางองค์กรควรให้ความสำคัญตระหนักถึงเป็นอย่างมาก เช่น การป้องกันไม่ให้สภาพของเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมเป็นอันตรายต่อบุคลากร การให้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและปฏิบัติตามให้กับบุคลากร รวมทั้งการบังคับใช้ข้อกำหนดการรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เป็นต้น Gilmer (1967) ได้แบ่งองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กร
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร นโยบายและแนวทางปฏิบัติภายในองค์กร เป็นต้น
- 4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาจากจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน
- 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the job) เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ทำให้ตนเองรู้สึกมีความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับ
- 6) การนิเทศงาน (Supervision) การได้รับการแนะนำการทำงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่องานที่ได้ปฏิบัติ
- 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) การได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน มีส่วนร่วม มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตนเอง
- 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การให้ข่าวสารในองค์กรและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร
- 9) สภาพการทำงาน (Working conditions) สภาพการทำงานที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทดีและมีระยะเวลาทำงานในแต่ละวันอย่างเหมาะสม เป็นต้น
- 10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) เป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2.2.4) ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของนักวิชาการมีรายละเอียดดังนี้

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะ ถ้าหากองค์กรใดที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีความสะดวกสบายไม่อำนวยความสะดวกต่อการทำงานนั้นแล้วก็จะก่อให้เกิดความสามารถในการผลิตงานก็ความเสียหายซึ่งหากระบบการทำงานไม่ ถูกใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานแล้วจะมีผลสัมพัทธ์ต่อการลดความสามารถในการผลิตงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานลดลง ก่อให้เกิดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในการทำงานสร้างความเสียหาย ในกับองค์กรอย่างมหาศาล อีกทั้งยังส่งผลต่อการขาดงานและลาออกจากงานของบุคลากร แต่ ในทางกลับกันหากองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบาย ชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่นก็จะทำให้ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาตรวจสอบการรับรู้ยอมรับ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในองค์กร นับว่าเป็นความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขอีกด้วย

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคล รวมทั้งสังคมให้เกิดการปรับตัวกัน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและกัน (ดลนภา ดีบุปผา, 2555 อ้างในถึงนันทธนาดา สวามิวัศสุกิจ, 2558)

2.3.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จากการศึกษาแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในองค์กร เพราะ การที่บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ได้สร้างออกมา ทั้งนี้มนุษย์ทุกคนล้วนต่างมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากบุคคลล้อมข้าง มีความต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งมีความรู้สึกและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น สัมพันธภาพในที่ทำงานจึงเป็นหนึ่งปัจจัยภายนอกบุคคลที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน Aristotle ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยมนุษย์ไม่สามารถอยู่ด้วยตัวคนเดียวได้ จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างสังคมหรือชุมชน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เรื่องความปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ Aristotle ได้อธิบายถึงความเป็นเพื่อนหรือมิตรภาพ ว่าเป็นสิ่งที่ดีและสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพราะไม่มีมนุษย์คนไหนสามารถดำรงชีวิตอยู่คนเดียวได้ ถึงแม้มนุษย์คนนั้นจะมีสรรพสิ่งเพียบพร้อมแล้วก็ตาม ตามแนวคิดของ Aristotle ได้อธิบายว่า คำว่า “เพื่อน” มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1.) เมื่ออยู่ร่วมกันแล้วจะต้องสามารถสร้างประโยชน์ให้กันและกัน 2.) เมื่ออยู่ร่วมกันจะต้องมีความเพลิดเพลิน และ 3.) จะต้องมีความสัมพันธ์ที่จะร่วมกันทำในสิ่งที่ดี ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ Abraham Maslow ที่ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “ลำดับความต้องการของมนุษย์” โดยการจัดลำดับความสำคัญจากความต้องการขั้นต่ำสู่ความต้องการขั้นสูงแบ่งเป็น 5 ระดับความต้องการ ได้แก่ 1.) ความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ 2.) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3.) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในสังคม 4.) ความต้องการที่จะเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและความนับถือ และ 5.) ความต้องการความสำเร็จที่ตนเองนั้นมีความพึงปรารถนา โดย Abraham Maslow มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เริ่มจากความต้องการทางร่างกายก่อนและจะส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในลำดับที่สูงขึ้นไป ทั้งนี้ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ก็ได้มีการเสนอแนวคิดทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ที่มาอธิบายเรื่องของความต้องการของมนุษย์แต่ได้จัดลำดับความสำคัญเหลือเพียง 3 ระดับ คือ 1.) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ 2.) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ และ 3.) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง โดยสรุปได้ว่าหนึ่งในความต้องการขั้นพื้นฐานของ มนุษย์ที่สำคัญคือสังคม เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถใช้ชีวิตโดยเพียงลำพังได้จะต้องอาศัยพึ่งพากันและกัน จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ที่ตามมา นอกจากนี้ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้อธิบายความหมายของสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Working) ว่าเป็นเรื่องของ การรับรู้ของบุคคลากรภายในองค์กร ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือความสัมพันธ์ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาสู่การเกิดความสัมพันธ์อันดีที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่าเรื่องของสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Working) เกิดจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการสังคม จึงทำให้เกิดการรวมตัวกันและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทั้งนี้เมื่อมนุษย์มารวมกันใน

สถานที่ทำงาน ภายใต้วัตถุประสงค์ในการทำงานให้กับองค์กร จึงทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน

2.3.2 ประเภทของความสัมพันธระหว่างบุคคล

จากการศึกษามีรายละเอียดดังนี้สัมพันธภาพของมนุษย์นั้นสามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น หลากหลายประเภท แต่สัมพันธภาพในที่ทำงานมีอยู่ 2 ลักษณะสำคัญ คือ

1. สัมพันธภาพแบบสมานฉันท์ (Cohesiveness Relationship) เป็น ความสัมพันธ์ที่ บุคคลมีองค์ประกอบอยู่ร่วมกันอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1.1) การมีเป้าหมายร่วมกันหรือการ มีหลักความคิดเดียวกัน 1.2) การมีผลประโยชน์ร่วมกันหรือการมีธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน 1.3) การมีกระบวนการหรือระบบหรือองค์ประกอบขององค์การร่วมกัน 1.4) การมีวัตถุประสงค์หรือ เครื่องมือเดียวกันร่วมกัน

ทั้งนี้หากบุคคลมีความเชื่ออย่างเดียวกันและมีรูปแบบหรือวิธีการทำงาน อย่างเดียวกัน รวมทั้งมีการใช้เครื่องมือในการทำงานอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลเหล่านั้นก็จะมีสัมพันธภาพแบบมี ความสมานฉันท์หรือความสามัคคีกล่าวคือหากมีจุดร่วมครบถ้วนทั้ง 4 องค์ประกอบก็จะมี สัมพันธภาพแบบความสมานฉันท์

2. สัมพันธภาพแบบขัดแย้ง (Conflict Relationship) หากบุคคลไม่มีจุดร่วมกันหรือ ค่านิยมตรงกัน ใน 4 องค์ประกอบตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้นมากเท่าใด ก็จะมีสัมพันธภาพแบบ ขัดแย้งกันมากตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีความขัดแย้งในระดับความคิด จะถือว่าเป็น ความขัดแย้งที่รุนแรงมาก ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่เป็นความขัดแย้งในการทำงาน ไม่ถือว่าเป็นสิ่งที่จะ ต่อดึงดูดกันไว้ ถ้าหากสามารถบริหารหรือควบคุมจนสามารถยุติความขัดแย้งนั้นได้

2.3.3 องค์ประกอบของความสัมพันธระหว่างบุคคลหรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จากองค์ประกอบของความสัมพันธระหว่างบุคคลหรือมนุษย์สัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้ ธาดา ราชกิจ (2562) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักๆ 3 ประการ ดังนี้

1) เข้าใจตนเอง เป็นลักษณะของการรู้จักตนเอง รู้ว่าอะไรคือจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ควรจะปรับแก้จุดอ่อนอย่างไรให้ดีขึ้นและควรจะใช้จุดแข็งอย่างไรให้เกิดประโยชน์ เมื่อเรารู้จัก ตนเองอย่างถ่องแท้ เราก็จะสามารถประเมินสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม

2) เข้าใจผู้อื่น เมื่อเรารู้จักตนเองอย่างดีแล้ว การเรียนรู้การรู้จักผู้อื่น ก็เป็นสิ่งสำคัญใน การทำงาน การเรียนรู้ในที่นี้ หมายถึงการให้ความสำคัญระหว่างกัน รวมไปถึงการเคารพซึ่งกันและ กัน ทำให้เราสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกันได้ดี

3) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกคนย่อมมีความคิดเป็นของตัวเอง แต่ทุกคนต้องเรียนรู้ที่จะฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับในความแตกต่างระหว่างกัน การเห็นต่างไม่ใช่สิ่งที่ผิด แต่การยอมรับฟังจะทำให้เราสามารถเห็นข้อมูลได้รอบด้าน และสุดท้ายจะต้องยอมรับข้อสรุปร่วมกันให้ได้ เพื่อที่จะดำเนินงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดคือ จากองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือมนุษย์สัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการทำงาน เพราะ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพในการทำงานก็จะเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น ดังนั้นองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร โดยการให้การสนับสนุนและให้ความสนใจส่วนบุคคล เช่น การให้บุคลากร สามารถเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและสภาพการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ได้มีการศึกษาจากนักวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเรื่องสัมพันธภาพ บุคลากรภายในองค์กรที่ดีต่อกัน มีการปฏิบัติงานที่ราบรื่นองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้มีความสุขในการทำงาน

2.3.3 ข้อดีของการมีมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

เมื่อองค์กรสามารถสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรได้สำเร็จ องค์กรนั้นก็มักจะทำงานได้ราบรื่น ไม่ประสบปัญหาใดๆ หรือเมื่อเจอปัญหา ก็สามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีนั้นก่อให้เกิดผลดีกับองค์กร ดังนี้

1. เกิดความสามัคคีในองค์กร เมื่อทุกคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์กรได้ง่าย เมื่อองค์กรไหนที่ทำงานด้วยความสามัคคีกันอย่างเหนียวแน่นแล้ว ย่อมก่อให้เกิดการทำงานที่ประสบความสำเร็จได้ดีเช่นกัน และความสามัคคีนี้เองก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการทำงาน ตลอดจนการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยเช่นกัน
2. องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างราบรื่นไม่เกิดปัญหานั้น ย่อมทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้สูง หากความสัมพันธ์ของพนักงานองค์กรไม่ดีแม้จุดใดจุดหนึ่งก็ตาม ย่อมส่งผลต่อการทำงานไม่มากก็น้อย เปรียบเสมือนกับเฟืองของเครื่องจักรที่หากมีเฟืองไหนหักไปแม้

เพียงเล็กน้อยก็อาจทำให้เครื่องจักรนั้นเดินมีปัญหาหรือหยุดเดินได้ในที่สุด เมื่อการทำงานมีประสิทธิภาพแน่นอนว่าย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างงดงามด้วย

3. บุคลากรเกิดการพัฒนา เมื่อองค์กรไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ ก็ทำให้องค์กรตลอดจนบุคลากรมีเวลาที่จะพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น และเมื่อทุกคนให้ความช่วยเหลือกัน ย่อมทำให้ทุกคนช่วยกันพัฒนาระหว่างกันไปด้วย เมื่อทุกคนมุ่งผลสำเร็จของงานร่วมกัน ก็ย่อมทำให้เกิดศักยภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เกิดการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง

4. องค์กรประหยัดงบประมาณ มีผลประกอบการที่ดีขึ้น หากเกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรหลายคนอาจไม่คาดคิดว่าปัญหาเพียงเล็กน้อยๆ นี้สร้างความเสียหายได้เช่นกัน ตัวอย่างง่ายๆ หากบุคลากรมีปัญหาความสัมพันธ์กันจนทำให้เกิดการลาออก บริษัทก็จะต้องจัดหาพนักงานใหม่ คัดสรรพนักงานใหม่ สอนงานใหม่ และอีกมากมายหลายอย่างเพื่อมาทดแทนคนเดิมให้ได้ ซึ่งนั่นหมายถึงงบประมาณที่เพิ่มขึ้นมา หรือการมีปัญหาระหว่างกันทำให้การทำงานเสีย แน่แน่นอนว่าย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร สร้างความเสียหายได้เช่นกัน หากองค์กรใดที่สามารถจัดการปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้ ก็ย่อมทำให้ประหยัดงบประมาณได้เช่นกัน และทำให้ผลประกอบการดีขึ้นได้อย่างไม่น่าเชื่ออีกด้วย

5. พนักงานเกิดความภักดีในองค์กร ฉะนั้นพนักงานทุกคนอยากทำงานในที่ที่มีปัญหาเรื่องคนน้อยที่สุด เพราะปัญหาเรื่องงานนั้นจัดการได้ไม่ยาก แต่ปัญหาเรื่องคนนั้นอาจสร้างผลกระทบได้อย่างไม่น่าเชื่อทีเดียว และปัญหานี้ก็เป็นปัญหาหลักอันดับต้นๆ ที่ทำให้เกิดการลาออก เปลี่ยนงาน ได้มากที่สุดด้วย การที่องค์กรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานได้จะทำให้บุคลากรรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่เกิดปัญหาเรื่องบุคคล ทำงานองค์กรได้ยาวนานขึ้น และมีความจงรักภักดีกับองค์กรขึ้นได้ ทুম่เทการทำงานให้กับองค์กรขึ้นได้ และช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรได้เช่นกัน

6. เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีระหว่างกัน เมื่อองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและแข็งแกร่ง นั้นย่อมเป็นเสมือนสมบัติล้ำค่าที่ทุกคนในองค์กรมักหวงแหนและพุ่มพักรักษาอย่างดี ในขณะที่เดียวกันก็ร่วมกันที่จะรักษารวมถึงถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้กับคนรุ่นต่อไป เมื่อสืบทอดสิ่งดีๆ แล้วย่อมทำให้องค์กรแข็งแกร่งยิ่งขึ้นเรื่อยๆ และทำให้ชื่อเสียงขององค์กรดี องค์กรมีความน่าเชื่อถือทั้งทางธุรกิจและด้านอื่นๆ รวมถึงทำให้ผู้คนนอกองค์กรอยากที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์กรที่ดีอีกด้วย

7. เป็นเครื่องดึงดูดใจให้คนเก่งและดีอย่างมาร่วมงานกับองค์กร คนเก่งและดีส่วนใหญ่ไม่ได้ตัดสินใจมาร่วมงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งด้วยเรื่องเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น และมีหลายปัจจัยที่เงินไม่สามารถซื้อได้ แต่ใจสามารถซื้อคนได้ดีกว่า องค์กรที่อาจให้ความสำคัญในการสร้างองค์กรในมิติอื่นๆให้ดีขึ้น โดยเฉพาะมิติมนุษยสัมพันธ์นั้นย่อมทำให้ใครหลายคนอยากมาร่วมงานกับองค์กรที่มีแต่ความสุข ไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องคนระหว่างกัน ทั้งยังให้ความช่วยเหลือในการทำงานกันเป็นอย่างดีอีก หากเป็นเช่นนี้ใครๆก็อยากมาร่วมงานด้วย และทำให้องค์กรมีตัวเลือกของพนักงานที่มีคุณภาพมากขึ้นอีกด้วย และแน่นอนว่าเมื่อองค์กรได้คนที่เก่งและดีมาร่วมงานแล้วก็ย่อมจะทำให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงเช่นกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สัมพันธภาพในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบุคลากรภายในองค์กรนั้น ให้เกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข ถ้าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลต่องานที่ทำและทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งเป็นการส่งผลดีต่อองค์กรนั้นๆ การที่บุคคลจะอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างมีความสุขก็ต้องอาศัยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันด้วย องค์กรในยุคปัจจุบันจึงหันมาให้ความสำคัญและใส่ใจในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงอะไรกับการทำงานแต่มนุษยสัมพันธ์ที่ดีนี้ กลับกลายเป็นตัวช่วยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ และท้ายที่สุด องค์กรที่ประกอบไปด้วยคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมาทำงานร่วมกันย่อมทำให้สังคมการทำงานนั้นๆ เกิดความสุข เมื่อคนมีความสุขก็ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น สร้างผลผลิตที่มีประสิทธิผลขึ้น และทำให้องค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย เมื่อองค์กรมีศักยภาพแล้วก็ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจต่องานและองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็เป็นเสมือนแม่เหล็กดึงดูดคนที่มีศักยภาพให้อยากมาร่วมงานกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นได้อีกด้วย (HREX.asis. 2019)

2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

2.4.1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4.1.1 ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมายไว้ในทิศทางเดียวกัน ดังนี้ บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพที่สำคัญ คือ ต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อน

ตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น การปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2549) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับเจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ และยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความก้าวหน้า คือ ความก้าวหน้าในงาน ส่วนอาชีพ ซึ่งหมายถึง อาชีพงาน หมายความว่ารวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่าประสบความสำเร็จซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด (นฤมล นิราทร, 2554) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมี ความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ในส่วนของความก้าวหน้า นั้น ทั้งบุคลากรและองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับ 2 ประเด็น คือ การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning) ซึ่งวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและการส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพ มีการวางแผนแนวอาชีพในการเลื่อนงาน องค์กรและมีแนวทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนั้นแล้วจะต้องมีการพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจความถนัด และบุคลิกภาพ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาอาชีพงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540)

2.4.1.2 ประเภทของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ประเภทของความพร้อมหรือเส้นทางการเติบโตขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ความก้าวหน้าที่เกิดจากความพร้อม ซึ่งมีปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายใน

คือ ความพร้อมของตัวเอง และ ปัจจัยภายนอก คือ สถานการณ์ที่เอื้อหรือไม่เอื้อต่อการเติบโต ดังนั้น คนที่มีแผนสำหรับเดินทางย่อมไปถึงเป้าหมายได้ดีกว่าและเร็วกว่าคนที่ไม่มีแผนที่นำทางอย่างแน่นอน แต่ในความเป็นจริงมักจะพบว่า พนักงานที่เริ่มงานใหม่จะมีไฟแรงในการทำงานและต้องการที่จะแสดงออกถึงพลังความรู้ความสามารถของตนที่ได้เรียนรู้มาให้คนอื่นได้เห็น ถ้าหากพนักงานใหม่นั้นเลือกองค์กรที่ถูกต้องและมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ตรงกับตัวพนักงานก็เป็นเรื่องที่น่ายินดี แต่หลายคนอาจจะไม่โชคดีอย่างนั้น ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานใหม่ก่อนที่จะทำงานในองค์กรต่างๆ (ธีรวัฒน์ วีระพันธ์, 2563) ดังนั้นพนักงานใหม่ควรจะปรับตัวอย่างไรให้สอดคล้องกับอาชีพและหน้าที่ของตัวเอง พนักงานที่เริ่มงานใหม่ควรได้ศึกษาและเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กรในการทำงาน เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและผู้ทำงานรอบข้างว่าเป็นอย่างไร มีแนวคิด มีนโยบายแบบไหนตกทายเพื่อทำความเข้าใจกับทุกคน จดจำบุคคลสำคัญๆในองค์กรให้ได้ เรียนรู้การทำงาน รวมถึงเรียนการทำงานจากคนเก่าและเอกสารที่สำคัญ อย่าคบคนเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งฟังให้มากกว่าพูด และถามในเรื่องที่สำคัญๆ เก็บข้อมูลโดยการจดบันทึก ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน (Daily Work) ให้ดีที่สุด เข้าร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด อย่าเพิ่งแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในเชิงลบ

2) ความก้าวหน้าที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยถือว่า การเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมาก การเรียนรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสำเร็จในการทำงาน การเรียนรู้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทั้งตนเอง และหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ถ้าหากพนักงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ไร้ซึ่งความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแล้วองค์กรนั้นก็ยากที่จะอยู่รอด การเรียนรู้แบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง Self-Learning และการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning)

2.1) ระดับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองระดับที่หนึ่ง การรับรู้ (Perceive) หมายถึง การรับรู้คำสั่ง ขั้นตอน วิธีการทำงาน หรือกฎระเบียบต่างๆ แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเหมาะสมกับพนักงานใหม่ หรือผู้เริ่มต้นการทำงาน ระดับที่สอง การเรียนรู้ (Learn) หมายถึง การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้รับรู้ในขั้นตอนแรก หลังจากที่ได้นำไปปฏิบัติแล้วนั้น มีผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรหรือไม่ และผลกระทบต่างๆ จากการปฏิบัติงานของตนในด้านต่างๆ นั้นเป็นอย่างไรบ้าง เหมาะกับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ในระยะหนึ่งหรือไม่ ระดับที่สาม การประยุกต์ (Apply) หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด สิ่งที่ได้ค้นพบจนเกิดประสบการณ์ และทักษะมาประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่วิธีการขั้นตอนใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้าน

ต่างๆ เช่น มีคุณภาพดีขึ้น ลดเวลาการทำงาน หรือของเสียลดน้อยลง เป็นต้น เหมาะกับผู้ที่ทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์มาก

2.2) การเรียนรู้ของหน่วยงานหรือองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Learning) การเรียนรู้จากตัวอย่างที่ดี (Best Practice Learning) และการเรียนรู้จากสิ่งที่ไม่ดี (Bad Practice Learning) และสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมของตนเองและองค์กร ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของพนักงาน ทำงานเพื่อส่วนรวม มีความร่วมมือระหว่างกันสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี และประสานงานกันอย่างเต็มที่

2.4.1.3 องค์ประกอบของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายละเอียดดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีการพัฒนางานอาชีพ (Career Development) ซึ่งหมายถึงความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานในการทำงานใดงานหนึ่ง การพัฒนาอาชีพที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน โดยการกำหนดเป้าหมายของอาชีพ (Career Goal) ตลอดจนมีการวางแผนทางด้านอาชีพ (Career Planning) เพื่อให้ดำเนินไปตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่วางทิศทางไปสู่เป้าหมายไว้ การที่จะดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ได้ด้วยดีนั้นย่อมจะต้องมีการบริหารอาชีพ (Career Management) ที่ดีด้วย ซึ่งทุกกระบวนการควรใส่ใจอย่างเกี่ยวเนื่องกันด้วยดี เพื่อที่จะทำให้เส้นทางอาชีพของแต่ละคนก้าวสู่ความสำเร็จนั่นเอง หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการการพัฒนาอาชีพ (Career Management) ให้กับพนักงานให้มีการพัฒนาอาชีพ ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญหนึ่งที่องค์กรควรใส่ใจดูแลพนักงานของตนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ องค์กรที่ดีจะมีการวางแผนและจัดการเรื่องนี้อย่างจริงจัง รวมถึงสามารถทำให้พนักงานเห็นถึงเส้นทางตลอดจนทิศทางความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างชัดเจน โดยควรคำนึงถึงองค์ประกอบของการทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ดังนี้

1) การวางโครงสร้างตำแหน่งงานให้เหมาะสม (Organization Structure) โดยองค์กรควรจะต้องมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานทั้งหมดให้ชัดเจน ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งต้องเหมาะสมกับแต่ละงาน ไม่ควรขาด ไม่ควรเกิน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปก็ควรประเมินโครงสร้างใหม่อยู่เรื่อยๆ เพื่อให้รู้ว่าขณะนี้โครงสร้างองค์กรเหมาะสมอยู่หรือไม่ ควรปรับโครงสร้างองค์กรใหม่หรือเปล่า ต้องการเพิ่มหรือลดคน และโครงสร้างองค์กรที่ดีควรแสดงถึงเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ก้าวหน้าได้ด้วย

2) วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Success Plan) ทุกองค์กรมักเกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานเสมอ พนักงานบางคนอาจหมดวาระหรือลาออก ไม่ก็ขยับตำแหน่ง องค์กรจะต้องบริหารจัดการคนให้ครบตำแหน่งเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดิม การวางแผนสืบทอดตำแหน่งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้เกิดการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งด้วยเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ อีกวิธีหนึ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาไม่ได้ เช่นการลาออกหรือมีเหตุให้ต้องหางานมาทดแทนอย่างกะทันหันก็ต้องจัดหาคนมาแทนให้ดีให้ได้ ซึ่งหากมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งจะช่วยทำให้จัดการเรื่องนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที รวมถึงสร้างเส้นทางการพัฒนาอาชีพได้ชัดเจนขึ้นด้วย

3) จัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้เห็นอย่างชัดเจน เมื่อมีการวางโครงสร้างการทำงานที่ดีจะทำให้เราเห็นเส้นทางอาชีพได้ชัดเจนขึ้น เมื่อพนักงานมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนที่ชัดเจนในตำแหน่งหรือสายงานนั้นก็ทำให้เขามุ่งมั่นที่จะพัฒนาอาชีพสู่เป้าหมายที่เขาได้วางไว้ได้เป็นอย่างดี มนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าและถ้าเขาสามารถมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนก็จะทำให้เขามุ่งตรงไปในเส้นทางที่วางไว้

4) ประเมินผล (Evaluation) ตามความเป็นจริงอย่างถูกต้องและยุติธรรม กระบวนการสำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพเป็นอย่างมากก็คือกระบวนการของการประเมินผล องค์กรควรประเมินผลพนักงานอย่างจริงจัง ถูกต้องตามความเป็นจริงและมีความยุติธรรมในการประเมินผลการประเมินผลที่ดีนั้น จะทำให้เราเห็นศักยภาพที่ชัดเจนของพนักงานคนนั้นๆ และรู้วิธีการพัฒนาปรับปรุงอาชีพให้สำหรับเขาหากผลประเมินออกมาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ก็ต้องปฏิบัติตามเนื้อผ้า พัฒนาให้เหมาะสมกับศักยภาพหรือใครที่มีผลประเมินที่สูงกว่าที่คาดก็อาจส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้ก้าวได้เร็วขึ้นก็ได้เช่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) และถือว่าเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ

5) รางวัลและผลตอบแทน บ่อยครั้งที่หลายองค์กรขาดการวางแผนและบริหารในการพัฒนาอาชีพที่ดีทำให้เกิดการส่งเสริมพนักงานให้ก้าวหน้าได้ไม่ทันหรือไม่เหมาะสม อย่างเช่นพนักงานควรจะขยับตำแหน่งขึ้น แต่ถึงทางตันหรือไม่มีตำแหน่งว่างสำหรับพนักงานในตอนนั้น ทางแก้หนึ่งนอกจากการเพิ่มตำแหน่ง (ที่อาจทำได้ยากกว่า) ก็คือการให้รางวัลและผลตอบแทนในศักยภาพที่พัฒนาขึ้นนั่นเอง รางวัลนี้อาจเป็นเกียรติบัตรชมเชย หรือแม้แต่การให้โบนัสพิเศษ ซึ่งอาจเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดีสำหรับกรณีถึงเวลาที่ตำแหน่งดังกล่าวต้องพัฒนาแต่แผนที่ยังวางไว้ไม่สามารถรองรับได้ หรือไม่ก็เป็นการเพียงกำลังใจให้พนักงานมีแรงในการทำงานต่อไปได้ด้วยนั่นเอง

2.4.1.4 ความสัมพันธ์ของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายละเอียดดังนี้ การเติบโตในอาชีพเป็นเป้าหมายของพนักงานทุกคนอยู่แล้ว ในจุดนี้องค์กรก็สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากรของตนได้ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าได้ด้วยนั่นเอง ถึงอย่างไรก็ตามการพัฒนาอาชีพนั้นก็ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ตั้งแต่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยขององค์กร ไปจนถึงปัจจัยภายนอกในระดับประเทศ (หรือระดับโลก) ที่ต่างก็มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคลได้เช่นกัน แล้วฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอาชีพของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) นั่นเอง ซึ่งฝ่าย HR จะต้องวางแผนตลอดจนดูปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ให้ถี่ถ้วนด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาอาชีพนั้นประสบความสำเร็จมากที่สุดสำหรับทุกฝ่ายและพนักงานมีความสุขในการทำงานให้มากที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) เหตุผลที่ต้องสร้าง Career Path ให้พนักงานในองค์กร บุคคลคือหน่วยงานที่เล็กที่สุดขององค์กร แต่กลับกลายเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่สุดขององค์กรเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคลนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรในอนาคต

1.1) การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นปัจจัยค่อนข้างสำคัญในการพัฒนาอาชีพ เพราะนี่คือสิ่งที่บ่งบอกทักษะตลอดจนสิ่งที่เรียนรู้ฝึกฝนมา และเป็นสิ่งแรกที่จะการันตีได้ว่า จะเหมาะสมกับการพัฒนาอาชีพนั้นๆ ต่อไปหรือไม่ ระดับการศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะนั่นเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงการพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดจนพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งของการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคลด้วยนั่นเอง

1.2) ศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Job Performance) ปัจจัยสำคัญอีกอย่างของการพัฒนาอาชีพในแต่ละบุคคลก็คือศักยภาพในการทำงานนั่นเอง หลังจากที่ทุกคนถูกรับเข้าทำงานแล้วไม่ว่าจะมีพื้นฐานการศึกษามาจากที่ไหนก็จะถูกรีเซ็ตให้เริ่มต้นที่ศูนย์เหมือนกันหมด หลังจากนั้นทุกคนก็ต้องแข่งขันกันที่ศักยภาพในการทำงานของแต่ละคน ในโลกของการทำงานจริงนั้นหากใครมีศักยภาพมากกว่า ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ก็ย่อมมีโอกาสก้าวหน้าได้ไกลและไวกว่า มีโอกาสในการพัฒนาอาชีพได้มากกว่าด้วย

1.3) พฤติกรรมและบุคลิกภาพ (Behavior & Personality) อีกปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่บางสาขาอาชีพก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ แต่ปัจจัยนี้ก็สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพเช่นกัน หากมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีแต่กลับมี

พฤติกรรมส่วนตัวที่แย่ ตลอดจนมีบุคลิกภาพที่อาจมีผลต่อการทำงานก็อาจทำให้โอกาสก้าวหน้าในงานลดลงได้ หรือไม่ได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาอาชีพที่ดีได้เช่นกัน แต่ถึงอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การพิจารณาของแต่ละที่ด้วย เพราะบางครั้งพฤติกรรมส่วนตัวที่ไม่ส่งผลเสียหรือกระทบต่องาน บางบริษัทก็มองข้ามเรื่องนี้ไปได้เหมือนกัน

1.4) การวางเป้าหมายในวิชาชีพและความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง (Career Goal & Willingness of Development) บางคนมีคุณสมบัติตลอดจนศักยภาพดีทุกอย่าง องค์กรต้องการพัฒนาหรือผลักดันให้ก้าวหน้า แต่พนักงานคนนั้นกลับไม่ยอมรับหรือกลัวการพัฒนา อยากรู้อยู่ในจุดเดิมเพื่อทำงานอย่างสบายใจ ก็อาจทำให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาวิชาชีพได้ ในขณะที่พนักงานที่มีเป้าหมายในวิชาชีพชัดเจน ต้องการพัฒนาตนเองให้เก่งยิ่งขึ้น หรือมีความปรารถนาที่จะทำทุกวิถีทางให้ตัวเองประสบความสำเร็จ คนที่มีความต้องการชัดเจน ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรมนี้ องค์กรก็อาจเห็นค่าและอยากสนับสนุนมากกว่าคนที่ไม่มีแรงผลักดันอะไรเลย หรือนิ่งเฉยๆ ซึ่งปัจจัยนี้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพเป็นอย่างมากเช่นกัน

1.5) ความชื่นชอบในการทำงานและรักในงานที่ทำ (Favorite Job) ในยุคปัจจุบัน สังคมเริ่มสนับสนุนให้คนเลือกทำงานที่รักมากกว่าที่จะเลือกทำงานที่ไม่ชอบเพื่อเลี้ยงชีพ เพราะเมื่อเรามีความรักในสิ่งที่ทำแล้วจะทำให้เราตั้งใจทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีพลังในการทำสิ่งที่ รักนั้นให้ดีที่สุด ซึ่งหลายคนที่เลือกทำงานที่ไม่รักไม่ชอบ ก็อาจทำงานไปแบบขอไปที ทำงานไปวันๆ ไม่ได้อยากพัฒนาตนเอง ซึ่งปัจจัยนี้ค่อนข้างมีความสำคัญกับคนยุคใหม่เป็นอย่างมาก เพราะเมื่อเราได้ทำงานที่รักที่ชอบแล้ว การพัฒนาตนเองจะก้าวกระโดด และประสบความสำเร็จเกิดคาดได้ด้วยซ้ำ ในขณะที่เดียวกันหากทำงานที่ไม่รัก ไม่ชอบ การพัฒนาในวิชาชีพอาจสูญเปล่า หรือน้อยลง ศักยภาพบุคคลหรือองค์กรจะลดลงตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีผู้สรุปไว้ดังนี้

1. องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กรได้ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น

2. ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้า เนื่องจาก ความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้น

ผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้จะต้องมีวิธีการปฏิบัติงานสองด้านหลักๆ คือ ด้านจิตใจจะต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำทุกอย่างสุดความสามารถโดยไม่ต้องคำนึงว่างานนั้นๆ จะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่ อีกด้านหนึ่งคือความรู้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ความรู้ทางวิชาการและความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ต่าง ๆ นั้น มีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาค้นคว้า การดูงาน การค้นคว้าตำรา วิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษา ตลอดจนการหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ

3. คุณภาพของการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคล ตลอดจนองค์กรมีความก้าวหน้า ดังนั้นคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า ดังนี้

3.1) การรักงาน การที่จะทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งที่จะต้องมาก่อนสิ่งอื่นๆคือจะต้องมีความรักงาน พพอใจในงานของตน และการที่จะรักงานนั้น จะต้องรู้คุณค่าของงานด้วยซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3.2) การเรียนรู้งาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะศึกษาทฤษฎะเบียบต่างๆที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อจะได้นำประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยนำมาปรับปรุงการทำงานของตน และต้องมีการพัฒนาความรู้และติดตามเทคนิคใหม่ๆเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้กับงานของตนให้บังเกิดผล

3.3) การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน มนุษย์ทุกคนไม่มีผู้ใดนั่งทำงานคนเดียวโดยไม่ต้องไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เนื่องจากในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตามจะต้องมีการติดต่อ ประสานงาน ขอความร่วมมือจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ใกล้ตัวที่สุดก็คือ เพื่อนร่วมงาน การที่จะเรียนรู้เพื่อนร่วมงานได้ดีนั้นจะต้องเรียนรู้โดยเริ่มจากการสังเกตอุปนิสัยใจคอว่าสิ่งใดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น และนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเองและมีความสุขในการทำงาน

2.4.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.4.2.1 ความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้พบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการหรือความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับพนักงานในการทำงานให้กับองค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) ที่ได้กล่าวว่า โดยส่วนใหญ่ค่าตอบแทนที่มักเป็นที่รู้จักหรือคุ้นเคยจะมี 2 ประเภท คือ “เงินเดือน” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับภายในช่วงระยะเวลาที่ตกลงร่วมกันในอัตราคงที่และได้รับประจำ ส่วน “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับโดยยึดเวลาในการทำงานเป็นหลัก เช่น รายชั่วโมงหรือรายวัน ดังนั้นค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน ให้มีความทุ่มเท ความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงเป็นการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงานในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Decenzo Robbins, 2007) ส่วนสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนทางอ้อมหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ฯลฯ เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่างๆ ทั้งด้านกฎหมายหรือความเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Decenzo & Robbins, 2007) ซึ่งแนวคิดนี้ สอดคล้องกับ ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่จะช่วยเกื้อกูลแบ่งภาระให้กับพนักงานในองค์กร หากเกิดเหตุการณ์ต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล ฯลฯ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

2.4.2.2 ประเภทของค่าตอบแทน จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่า การแบ่งประเภทของค่าตอบแทนมีเกณฑ์ในการแบ่งหลายๆ ด้าน ดังนี้

1. แบ่งตามแหล่งที่มาของค่าตอบแทน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ภายในกับภายนอกตัวบุคคล

1.1 ค่าตอบแทน/รางวัล ภายในตัวพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ต่างๆ เช่น บำเหน็จบำนาญ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าชมเชย และความสำเร็จที่คนงานหรือพนักงานได้รับจากองค์กร ซึ่งที่มาของรางวัลมาจากภายนอกตัวพนักงานเอง

1.2 ค่าตอบแทน/รางวัล ภายนอกตัวพนักงาน ได้แก่รางวัลที่คนทำงาน

หรือพนักงาน ให้แก่ตัวเขาเองนั้นเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกที่ดีต่างๆ ส่งผลให้เกิดเป็นความสุขในการทำงาน

2. แบ่งตามชนิดของสิ่งที่จ่ายค่าตอบแทน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ เป็นตัวเงินกับไม่ใช่ตัวเงิน ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งออกเป็นดังนี้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2543) ได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะเป็นตัวเงินเท่านั้น ค่าจ้าง คำนวณจากฐานของเวลา เช่น จ่ายเป็น รายวัน รายชั่วโมง หรือคำนวณจากจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ เงินเดือน (Salary) เป็นการจ่ายเหมาเป็นรายเดือน ไม่ได้คิดค่าหน่วยเวลาทำงานหรือต่อหน่วยชิ้นงานที่ผลิตได้ ค่านายหน้า (Commission) มักจะใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน คล้ายกับค่าจ้างตามผลงาน แต่ค่านายหน้าคิดจากยอดเงินไม่ใช่คิดจากผลผลิต โบนัส (Bonus) เป็นค่าตอบแทนพิเศษ มี 2 แบบ คือ โบนัสเนื่องจากมีผลงานที่ดี นับเป็นการจ่ายแบบจูงใจอย่างหนึ่งกับอีกแบบหนึ่ง เป็นโบนัสที่จ่ายให้ในโอกาสพิเศษโดยไม่มีข้อผูกพัน เช่น ปี ใหม่ ตรุษจีน คริสต์มาส เป็นต้น รายรับ (Earning) เป็นจำนวนเงินทั้งหมดที่พนักงานได้รับรวมทั้งค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า โบนัส และอื่นๆ ฉะนั้นรายรับอาจจะมากกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นต้น

2.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์กร ชื่อเสียงขององค์กร ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมบรรยากาศที่สวยงามทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและการได้รับสิทธิพิเศษเฉพาะพนักงาน เช่น ได้รับบริการด้านสุขภาพ ได้รับโครงการประกันภัยต่างๆ การรับคำปรึกษาด้านกฎหมาย การพักผ่อนท่องเที่ยว การเบิกค่าพาหนะ การใช้โทรศัพท์มือถือ การเบิกค่าที่พักหรือให้ที่อยู่อาศัย การรับบริการอาหารและโรงอาหาร การใช้สถานที่เล่นกีฬา การให้ทุนการศึกษา การใช้ที่จอดรถ การมีรถรับส่ง การใช้บริการห้องสมุดและยืมหนังสือ และสินค้าราคาพิเศษ เป็นต้น

3. แบ่งตามหลักเหตุผล ความเสมอภาคและความเหมาะสม ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบกันดังนี้ (ณัฐฐพันธ์ เขจรันท์, 2542)

3.1 ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคคล เนื่องจากผลการปฏิบัติงานโดยตรงที่บุคคลกระทำให้แก่องค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

3.2 ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปีหรือที่เรียกว่า โบนัส (Bonus) ส่วนแบ่งกำไร ส่วนแบ่งผลผลิต เป็นต้น

3.3 ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะให้แก่บุคคลที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมานานหรือเงินตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานบางประเภท เป็นต้น

3.4 ผลประโยชน์อื่น ผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรให้แก่บุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร การจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

4. แบ่งตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับการจ่ายตามตำแหน่งหน้าที่จะกล่าวถึงเฉพาะในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เท่านั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ คือ ค่าจ้าง (Wage) ซึ่งเป็นการจ่ายให้โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน หรือตามชิ้นงานที่ทำได้จะให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำงานในโรงงานหรือกลุ่มที่ไม่ใช่ระดับหัวหน้างาน และเงินเดือน (Salary) ซึ่งเป็นการจ่ายแบบเหมาจ่ายให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำงานในสำนักงานหรือผู้บริหารระดับต่างๆ หรือให้กับกลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพต่างๆ

ประเภทของสวัสดิการ จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการพบว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันดังนี้ ญัฐสุพันธ์ เขจรนันท์ (2545) สุนันทา เลาพันธ์ (2542) เสนาะ ดิยาว์(2537) และ Decenzo & Robbins (2007) ได้กล่าวว่า สวัสดิการที่พนักงานได้รับขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ประโยชน์หรือความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ แบ่งได้ดังนี้

1. ตามที่กฎหมายกำหนด คือ สิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานสำหรับองค์กรที่ต้องจ่ายให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม ฯลฯ

2. จ่ายหรือให้ด้วยความตั้งใจขององค์กร คือ สิ่งที่องค์กรมอบให้กับบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวกหรือสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายขององค์กร เช่น ด้านสุขภาพ เช่น การประกันสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งพนักงานและครอบครัว ด้านนันทนาการ เช่น การจัดอบรมสัมมนาหรือการจัดพื้นที่ให้ออกกำลังกาย ฯลฯ ด้านเงิน เช่น การให้รางวัลกับพนักงานที่มีสถิติการทำงานที่ดีเยี่ยมและการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน เช่น ชุดฟอร์ม การบริการรถรับส่ง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

3. ความร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงาน คือ การสร้างหลักความมั่นคงร่วมกันทั้งสองฝ่ายตามหลักการและข้อตกลงร่วมกัน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สำหรับเวลาที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1) วันหยุดประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 13 วัน

4.2) วันหยุดพักผ่อนหรือวันลาพักร้อน จำนวนวันที่พนักงานมีสิทธิหยุดงานได้โดยยังได้รับค่าตอบแทนตามปกติ

4.3) วันหยุดหรือวันลาพิเศษ เช่น วันลาคลอดบุตร แต่จะต้องได้รับค่าตอบแทนภายใต้กฎหมายกำหนด

4.4) ลาพักผ่อน การลาพิเศษเฉพาะบุคคลตามแต่ละกรณี ขึ้นอยู่กับการได้รับอนุญาตและความเหมาะสม เช่น การลาไปศึกษาต่อ ฯลฯ

5. การบริการอื่นๆ เป็นการช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน โดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร หากพนักงานได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดี จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

2.4.2.3 องค์กรประกอบค่าตอบแทน ในแต่ละองค์กรจะมีการกำหนดนโยบายหรือรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ซึ่งพิจารณาได้ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร สามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนทั้งหมดและค่าตอบแทนเชิงสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Decenzo & Robbins, 2007; Bohlander & Snell, 2010)

1. ค่าตอบแทนทั้งหมด คือ สิ่งที่บุคคลจะได้รับโดยรวมทั้งหมด เพื่อแลกกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ทั้ง 2 ประเภทนี้ จะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานและพึงพอใจที่จะอยู่ทำงานต่อไป

1.1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินที่บุคคลจะได้รับ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือนหรือการจ่ายตามผลการปฏิบัติงานตามบุคคล เช่น ยอดขาย โบนัส และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ซึ่งจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้

1.2) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง สิทธิประโยชน์หรือสิ่งของที่องค์กรให้แก่บุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือช่วยให้การปฏิบัติมีความสะดวกมากขึ้น ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ฯลฯ และสภาพแวดล้อม ปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงานหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร ฯลฯ

2. ค่าตอบแทนเชิงสังคม คือ ค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแยกออกเป็นตัวเงิน เช่น ความพึงพอใจ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น

2.1) การได้รับการยกย่องหรือการเลื่อนตำแหน่ง คือ การที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) การได้รับผิดชอบงานที่ท้าทาย คือ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญมีความท้าทาย มีการใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานเดิมที่รับผิดชอบอยู่

2.3) ความรู้สึกมั่นคง คือ เกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

2.4) โอกาสเรียนรู้และพัฒนา คือ เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้เพิ่มเติมหรือการให้หน้าที่รับผิดชอบที่มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้

2.4.2.4 ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารแนวคิดค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

โชคชัย วันดี (2560) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญในด้านการจูงใจพนักงานในองค์กร ซึ่งองค์กรต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญต่อบุคคล ค่าตอบแทนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขในการทำงาน ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร หากได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะส่งผลให้พนักงานมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน จะช่วยลดปัญหาในด้านต่างๆ เช่น การไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน การลาออก และค่าตอบแทนความสำคัญต่อสังคม ค่าตอบแทนจัดว่าเป็นต้นทุนขององค์กร หากต้นทุนขององค์กรนั้นสูงขึ้นเพราะมาจากค่าตอบแทนที่สูง อาจทำให้เกิดการจ้างงานลดลงเพื่อลดต้นทุน แต่หากมีการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต และเจริญก้าวหน้าต่อไป

ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องของต้นทุน การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กร เพราะฉะนั้นองค์กรต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักที่ควรพิจารณาดังนี้ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549)

1. หลักความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนตามที่ได้รับต้องมีความเป็นธรรมตามมาตรฐานของแต่ละสังคม อาจจะเท่ากันหรือสูงกว่า แต่ต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

2. หลักความยุติธรรม คือ จ่ายตามความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างความยุติธรรมหรือประสพการณ์ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

3. หลักความสมดุล คือ ความสมดุลของการจ่ายค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนกับสวัสดิการ ต้องมีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน

4. หลักการควบคุม คือ การควบคุมการจ่ายให้เหมาะสมและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

5. หลักความมั่นคง คือ การกำหนดมาตรฐานในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับค่าตอบแทนของพนักงานที่ได้รับ

6. หลักการจูงใจ ช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. หลักความยืดหยุ่น จะต้องยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

และจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักในการบริหารสวัสดิการ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันว่า แต่ละองค์กรจะมีหลักการบริหารจัดการสวัสดิการที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้ (สุนันทา เลานันท์, 2542)

1. หลักความเหมาะสมกับความต้องการ องค์กรควรมีการสำรวจสอบถาม เพื่อให้ได้สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด โดยยึดหลักความยุติธรรม

2. หลักความสม่ำเสมอ ควรให้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

3. หลักความเสมอภาค เช่น อายุ ศาสนา ฯลฯ

4. หลักความสามารถในการจ่าย ความสามารถขององค์กรที่สามารถจ่ายให้กับพนักงาน โดยต้องสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ

5. หลักความมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงผลที่จะได้รับ มีความคุ้มค่าและทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

นอกจากนี้แล้วยังปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน อาจจะได้รับผลมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เนื่องจากจะเป็นตัวกำหนดความเหมาะสมในการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบันในด้านต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้ (Bohlander and Snell, 2010)

1. ปัจจัยภายนอก

1.1) ระดับค่าตอบแทน ในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร ส่วนใหญ่จะดูจากองค์กรอื่นที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ใกล้เคียงกันหรือพื้นที่เดียวกัน อาจจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า

ในช่วงทดลองงาน แต่เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็อาจจะได้รับการปรับค่าตอบแทนตามความเหมาะสม

1.2) ลักษณะและความสำคัญของงาน การจ่ายค่าตอบแทนจะแตกต่างกันออกไปตามความสำคัญของงาน เนื่องจากบางงานใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้านหรือบางงานไม่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญแต่อย่างใด

1.3) ต้นทุนค่าครองชีพ เปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจหรือตามช่วงเวลา องค์กรจะต้องมีการสำรวจปรับขึ้นค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับต้นทุนค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

1.4) อำนาจต่อรอง ปัจจุบันพนักงานมีอำนาจต่อรองโดยผ่านสมาคมหรือสหภาพแรงงาน โดยผ่านกระบวนการขั้นตอนต่างๆตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.5) กฎหมายภาครัฐ มาตรการที่องค์กรต่างๆต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ ฯลฯ

2. ปัจจัยภายใน

2.1) นโยบายขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรเป็นผู้กำหนด อาจจะมาจกทัศนคติหรือความสามารถในการจ่าย

2.2) ความสามารถในการจ่าย ความสามารถที่องค์กรมีระดับการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงหรือต่ำ

2.3) ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดอัตราค่าตอบแทน

2.4) ระดับอาวุโส เป็นอัตราค่าตอบแทนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขในการกำหนด

2.5) ประสบการณ์ เป็นทักษะความรู้ ความชำนาญ ที่นำมาใช้ปฏิบัติในองค์กร ก่อให้เกิดผลประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรในการดำเนินธุรกิจ

2.6) โชคดวงชะตา จังหวะหรือโอกาสที่ไม่ได้คาดการณ์มาก่อนล่วงหน้า อาจเกิดจากความบังเอิญในช่วงเวลาต่างๆ เช่น พนักงานตำแหน่งเดิมลาออก ฯลฯ

2.7) อิทธิพลในองค์กร ปัจจัยที่อาจเกิดขึ้นในบางกรณี เช่น ความขัดแย้งภายในองค์กร พวกรพ้อง ฯลฯ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ต้องมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน รวมทั้งหากมี

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอีกด้วย

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทที่ศึกษา

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

อุตสาหกรรมยานยนต์ ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่นๆ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 (สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) โดยปัจจุบันอุตสาหกรรมมีแนวโน้มการจ้างคนลดลงแต่มีความต้องการแรงงานจะเน้นแรงงานที่มีคุณภาพหรือทำงานได้ประสิทธิภาพมากขึ้น จากงานของเสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร ไชยธีศ, 2563 ได้นำเสนอข้อมูลว่า อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยถือเป็นผู้ผลิตอันดับต้นๆ ของโลก นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่เป็น อันดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 14 ของการผลิตภาคอุตสาหกรรมไทย โดยมีบุคลากรทำงานถึง 800,000-900,000 คน แต่การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมนี้อย่างมาก ทั้งผลกระทบต่อการผลิตและส่งออกยานยนต์ การจ้างงานและรูปแบบการทำงาน รวมถึงความจำเป็นในการปรับตัวเพื่ออยู่รอดจากวิกฤตครั้งนี้ โดยปี พ.ศ.2563 สิ้นค้าประเภทรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีการส่งออกสินค้ามากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศเมื่อเทียบกับภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ (กระทรวงพาณิชย์, 2563) อย่างไรก็ตามองค์กรทั้งหลายต่างเผชิญกับสถานการณ์เศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรต้องปรับตัวจากสภาวะการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้น ศูนย์วิจัยกรุงศรี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (2562) ได้นำเสนอข้อมูลไว้ดังนี้ว่า อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยเติบโตในทิศทางเดียวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยช่วงปี 2555-2561 ตลาดชิ้นส่วนยานยนต์ผันผวนตามภาวะเศรษฐกิจ ขณะที่การส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์เติบโตชะลอลงตามเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า อานิสงส์จากการลงทุน/ขยายกำลังการผลิตของผู้ผลิตต่างชาติ โดยเฉพาะญี่ปุ่นใช้ไทยเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อนำไปผลิตต่อ/ประกอบยานยนต์ในกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งผลให้อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์โดยรวมยังขยายตัวได้ และปี 2563 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทยมีแนวโน้มหดตัวตามอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ โดยเฉพาะชิ้นส่วนเพื่อประกอบยานยนต์ (OEM) ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้กิจกรรมการผลิตในห่วงโซ่ยานยนต์สะดุดลงในช่วงครึ่งแรก

ปี 2563 ท่ามกลางกำลังซื้อทั่วโลกรวมถึงไทยที่หดตัวรุนแรง ดังนั้นกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ. 2564 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์อุตสาหกรรมยานยนต์ไทย 2564 (VISION 2021) เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนายกระดับความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศจากระดับเอเชียสู่ระดับโลก ซึ่งมีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมุ่งสร้างประโยชน์ให้กับประเทศด้วยวิสัยทัศน์ดังนี้ ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์โลก

จากข้อมูลผลการสำรวจและสัมภาษณ์แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ การจ้างงานและรูปแบบการ ทำงานได้รับผลกระทบ จัดทำโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-ColLaR) ช่วงเดือนธันวาคม 2562 - พฤษภาคม 2563 พบว่า กลุ่มแรกคือ แรงงานกลุ่มผู้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 - มัธยมศึกษาปีที่ 6 ทำงานในสายงานการผลิตได้รับผลกระทบมากที่สุด โดยเฉพาะในตำแหน่งงานประกอบ ตรวจสอบคุณภาพและงานเทคนิค เนื่องจากมีช่องว่างทักษะด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ หากบริษัทมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ แรงงานกลุ่มนี้จะไปต่อไม่ได้กลุ่มที่ 2 คือ แรงงานกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทำงานในสายงานผลิตและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 55,000 บาท หากไม่สามารถต่อยอดพัฒนาทักษะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้ อาจได้รับเงินก้อนประมาณ 2 - 3 ล้านบาทจากการถูกเลิกจ้างหรือเกษียณก่อนกำหนด เป็นทุน ไปประกอบอาชีพด้านอื่นต่อไป และกลุ่มที่ 3 คือ แรงงานกลุ่มอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า และทำงานในสายงานวิศวกรรมจะไม่ถูกกระทบมากนัก หากถูกเลิกจ้างก็มีแนวโน้มจะหางานใหม่ได้ (เสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร ไชยธีศ, 2563) และแนวโน้มการจ้างงานจะเปลี่ยนไป อุตสาหกรรมยานยนต์จะมีการลดจำนวนแรงงานเพราะมีการนำระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาทดแทนมากขึ้น ทำให้ต้องเตรียมคนให้พร้อมเพื่อรองรับการทำงานยุคดิจิทัล (จิตรพงศ์ พุ่มสะอาด, 2563)

แรงงานฝ่ายผลิตมีความสำคัญในฐานะที่เป็นแรงงานปฏิบัติหน้าที่ในภาคอุตสาหกรรม และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินงานของสถานประกอบการ และถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรของการบริหารเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปิยธิดา กวินภัทรเวช, 2557)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในบริษัทผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2532 และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2540 บริษัทฯ ประกอบกิจการด้านนิคมอุตสาหกรรมและธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจร ซึ่งไม่เพียงแต่พัฒนานิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานสากลที่ยึดมั่นในการปกป้องสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มงวดเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งมั่นที่จะสร้างเมืองที่สมบูรณ์แบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานในนิคมและคนในชุมชนท้องถิ่นโดยรอบ เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

ปัจจุบันบริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจนิคมอุตสาหกรรมและร่วมลงทุนพัฒนาที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เป็นที่ตั้งของโรงงานผู้ผลิตชั้นนำจากทั่วโลกที่สร้างมูลค่าการผลิต โดยรวมกว่า 1.9 ล้านล้านบาทต่อปี

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท

สถานที่ตั้ง : บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 700 ถนนบางนาตราด กม.57 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้สร้างเมืองที่สมบูรณ์แบบที่สร้างโอกาสดี ๆ ให้เกิดขึ้นที่นี่

พันธกิจ : ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักปรัชญา “ALL WIN” เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับประโยชน์ โดยมุ่งมั่นที่จะขยายธุรกิจใหม่และสรรหานวัตกรรมที่จะสร้างความเป็นเมืองอัจฉริยะอันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของทุกภาคส่วน

นิคมอุตสาหกรรมอมตะถูกพัฒนาขึ้นโดยยึดหลักนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจไปพร้อมกับการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขระหว่างภาคอุตสาหกรรมและชุมชนโดยรอบ ทั้งนี้ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมภายใต้การบริหารจัดการของบริษัท คือ ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมได้

จากการสังเคราะห์บทบาทวาระกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วยมิติต่างๆ ตามกรอบแนวคิดดังแหล่งที่มาตามตารางที่ 1 และนำไปใช้ในการวิจัยในอนาคต

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชมกร ไชยประสิทธิ์ และอรพิน สันติวีระกุล (2554) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดเล็กลงและขนาดกลางในประเทศไทย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวัดระดับความสุขในการทำงาน โดยทำการศึกษาพนักงานทั้งหมด 300 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างชัดเจน กรอบแนวคิดได้รับการพัฒนาจากปัจจัยความสุขในการทำงาน 5 ประการ ได้แก่ 1)แรงบันดาลใจในการทำงาน 2)ค่านิยมร่วมขององค์กร 3)ความสัมพันธ์ 4)คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 5)ภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูงและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 5 ประการ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสามประการที่นำไปสู่ความสุขในการทำงานและสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ ความสามารถในการทำนายอยู่ที่ 59.4% (R Square = 0.594)

อชฌมา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลกวิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนิน จิราภรณ์ โภชกปริภักดิ์และสุนทร ช่องชนิด (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยระดับองค์กรและค้นหาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จำนวน 454 คน และการสนทนากลุ่ม โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 9 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์ค้นหาประเด็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า 1)ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่คุณลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังจะอยู่ในระดับปานกลาง 2)ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความพึงพอใจในงาน และ

ความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ 3) มีปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในงาน ตามลำดับ สำหรับผลลัพธ์ที่คาดหวังไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ 4) จากผลการสนทนากลุ่ม พบว่า โดยรวมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าบางเวลาจะรู้สึกเหนื่อย ท้อใจ และเบื่อหน่ายบ้าง ความคิดเห็นต่อปัจจัยประกอบด้วย 1) ด้านสภาพแวดล้อม มองว่าผู้นำและการบริหารมีความใกล้ชิดและบริหารแบบครอบครัว โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบมีความชัดเจน วัสดุอุปกรณ์เอื้อต่อการทำงาน และองค์กรมีความมั่นคง สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องการให้ปรับสวัสดิการการรักษาพยาบาล 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน มีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อผู้อื่นและองค์กร และมีความภูมิใจในงานที่ทำงานมีความหลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจระดับหนึ่ง การทราบผลสะท้อนกลับจากงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่วิธีการประเมินควรมีความเที่ยงตรงกว่านี้ 3) ปัจจัยด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง งานประสบผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ การได้รับการสนับสนุนเต็มที่ตามความสามารถ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรมและการศึกษาต่อ และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นทีมดีในแผนก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันทร์สม (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมใน การทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการประจำสำนักงานประจำ 18 สาขา จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุปการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA T-test, F-test) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และสาขา มีความสัมพันธ์กับ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการโดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 313 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ปรากฏค่าดัชนีระหว่าง 0.66-1.00 ทุกข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่า EFA และโมเดลสมการโครงสร้างผลการศึกษา พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตรวจสอบจาก $\chi^2=2.65$, P-Value=.62, GFI=1.00, AGFI=.99, RMR=.015 และ RMSEA=.00 ทั้งนี้ความสุขในการทำงานแยกเป็นสองตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม ได้ร้อยละ 59 และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 69 ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ศิริธร สายสุนทร ชัยสิทธิ์ ทอบริสุทธิ์ และณัฐวุฒิ โจรนนินรุตติกุล (2558) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1)ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด และ 2)เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานภายในบริษัท แก๊สโซลมิทไคล์น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 187 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนบางเรื่อง(One-way-ANOVA) ในผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ อภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร และแสงอรุณ อิศระมาลัย (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .56$ และ $r = .36$, $p < .001$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28$, $p < .01$) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราได้ร้อยละ 34 ($R^2_{adj} = .34$, $p = .017$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ($\beta = .53$, $p < .001$)

ณิชารีย์ แก้วไชยชา โสฬพัทธ์ เหมรัฐโรจน์ และณภัควรรต บัวทอง (2559) ศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า วิธีการทำวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าจำนวน 239 ราย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวกใช้สถิติเชิงพรรณนา Independent samplet-test, One-way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficiency และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 51.0 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 61.9 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($P < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.239 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวกปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก ($P < 0.001$) อายุการทำงาน ($P < 0.001$) และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ($P = 0.001$)

ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยในด้านคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศของการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมในเขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมในเขตพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลความสุขโดยรวมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 2) ความมีอิสระในงาน และ 3) ผลสะท้อนกลับของงาน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยรวมในด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่

1) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 2) มาตรฐานการปฏิบัติ 3) การยอมรับความเสี่ยงในงาน และ 4) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

กิติรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาองค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมเมืองพัทยา ในระบบสมาชิกของสมาคมโรงแรมไทย โดยสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวทางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวน 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความน่าเชื่อถือ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.79 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.88 2) ระดับความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด คือ ความสำคัญของงาน รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเชิงบวก ผู้นำและนโยบาย ความมีอิสระในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงลบ มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อความสุขที่ต่างกัน ดังนี้คือ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงแรม และแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธและผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธและผลิตภัณฑ์รายย่อย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มี 3 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุข 9 ด้าน ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) Happy Heart (น้ำใจดี) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) Happy Family

(ครอบครัวดี) Happy Society (สังคมดี) Happy Brain (ความรู้ดี) Happy Money (การเงินดี) และ Happy Work-life (การทำงานดี) โดยมีกลุ่มประชากรศึกษาจำนวน 152 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามจำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลจากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษาและด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด สรุปได้ว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ 1) การได้ทำงานอย่างภาคภูมิใจ 2) การได้ทำงานที่สำคัญ 3) การสร้างพลังกระตุ้นในงาน 4) การมีความสุขและความสนุกสนานในงาน 5) การรับรู้ความสำคัญของงาน 6) การมีความรับผิดชอบต่องาน 7) ความสามารถทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยที่มีผลสัมพัทธ์กับความสุขในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ 1) อัตราผลประโยชน์ยุดิธรรม 2) สภาพแวดล้อมปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน 4) ความมั่นคง 5) การจัดสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตและข้อมูลแต่ละบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ คุณวุฒิการศึกษา รายได้ และจำนวนบุตร ทำให้มีผลต่อความสุขของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ณัฐวรรณ คงประเสริฐและเสนีย์ พวงยาณี (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวน อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ซึ่งระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกัน โดยแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทรรศวรรณ ชาวพราย (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน สาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 273 คน โดยใช้แนวคิดของ Warr 7 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีคะแนนระดับมาก รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ธญา เรืองเมธี (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และ 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจทำงานธนาคาร เพราะเห็นว่าเป็นงาน ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาพบอีกว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบาย ตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.72 และเมื่อพิจารณา อิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานตามลำดับ

วรภรณ์ ใจอารีหาญ และ เอกชัย อภิศักดิกุล (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน และความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางบวก ($r = .458, p < .01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .447$ และ $.431$ ตามลำดับ) ส่วนด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = .336$)

ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด

2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทู ดิสทริบิวชัน แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัททั้งหมด จำนวน 370 คน แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 368 ชุด เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงความถี่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุขในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า $r = 0.779$, ค่า $p\text{-value} = 0.000$ รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานตามลำดับ

ภาวีน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงค์ และภาณุ ชินะโชติ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป โดยมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 400 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป
- 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำที่สุด 3) ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด 4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านตำแหน่ง การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงที่สุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ต่ำที่สุด

ศิริสิทธิ์ ทুমสา และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 329 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก 2) การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการ

บริหารงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ลักษณะงาน มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมชาย คบขุนทด, รัชฎา ฟองธนกิจ และนภดล บุรณันฎ (2562) ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เก็บ ข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ต มากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กร ตามลำดับ

วินัย เจียรวัฒนวิทย์ (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้าน

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

พันชัย เม่นฉาย วิชาญา ตียะพงษ์ประพันธ์ ปาริฉัตร ปิติสุทธิ ธารทิพย์ แก้วเจริญ ญัฐนิชา มีงามและสุขุมมาลัย หนกหลัง (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตัวอย่างวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ 235 คน และสายสนับสนุน 192 คน รวมทั้งสิ้น 427 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประกอบด้วย สวัสดิการ ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเครื่องมือมีลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน เท่ากับ .265, .254 และ .212 ตามลำดับ

สุพิศ ฤทธิแก้ว สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ อูธเนน พัฒนประดิษฐ์และจาดุรนต์ ชูดิธพงษ์ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทยของพนักงานบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด ที่ทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 180 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Chi Square ผลการศึกษา พบว่า 1) เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 2) จำนวนชั่วโมงว่างเวลา ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน สภาพอากาศ ระดับแสงสว่าง และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 Happy Body มิติที่ 3 Happy Heart มิติที่ 4 Happy Soul และมิติที่ 7 Happy Brain แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดกับความสุขในการทำงานใน มิติที่ 2 Happy Relax มิติที่ 5 Happy Family มิติที่ 6 Happy Society อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในมิติที่ 3, 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้นำระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- กำหนดเกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 208,742 คน (รายงานความยั่งยืน บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ปี 2562) โดยเลือกเฉพาะประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เท่านั้น

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (power analysis) สำหรับสถิติ Regression โดยกำหนดขนาดค่าอิทธิพล ดังนี้ Effect size = .10, alpha = .05, power = .95 และจำนวนปัจจัยทำนาย เท่ากับ 9 ตัว ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.6 ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 245 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอเก็บจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง แบบ Two-Stage Sampling โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

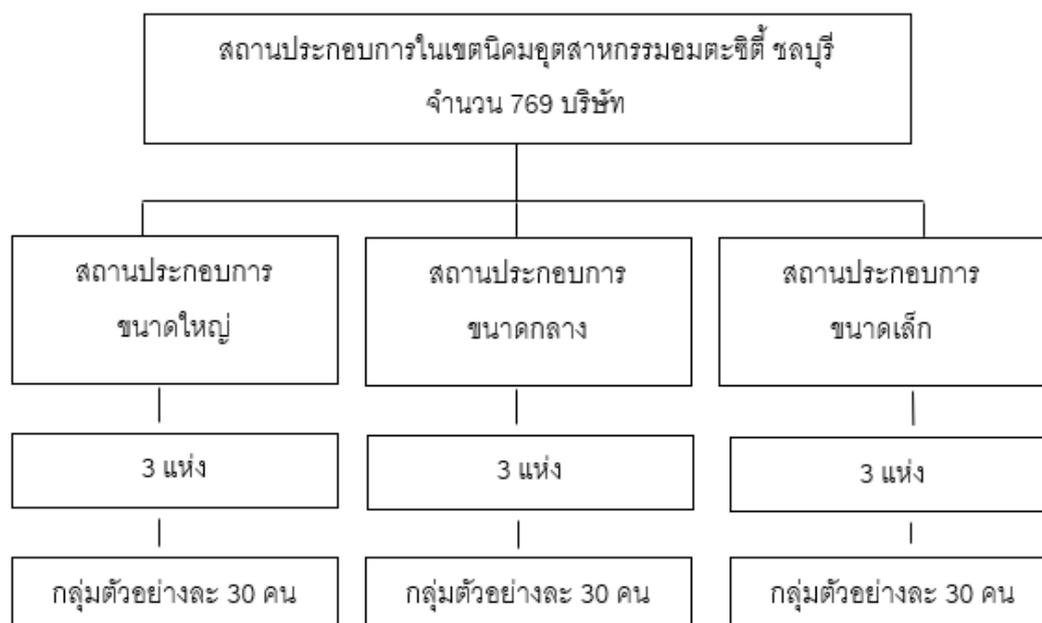
จากจำนวนบริษัทในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 769 บริษัท จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการโดยใช้จำนวนพนักงานของสถานประกอบการเป็นเกณฑ์ในการจำแนก ได้แก่ สถานประกอบการขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 500 คน สถานประกอบการขนาดกลาง มีจำนวนพนักงาน 501 – 1,500 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,500 คน โดยผู้วิจัยกำหนดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 แห่ง ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non-proportional stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานประกอบการ ด้วยวิธีการจับสลากเลือกตัวอย่างสถานประกอบการจำนวน 9 แห่ง โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 3 แห่ง จากนั้นผู้วิจัยติดต่อไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย หากสถานประกอบการใดไม่สะดวกก็จะทำการสุ่มเลือกสถานประกอบการใหม่มาแทนจนครบจำนวนที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2

จากสถานประกอบการจำนวน 9 แห่ง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบ โดยใช้สัดส่วนที่ไม่เท่ากัน (Non-Proportional Stratified Sampling) จากสถานประกอบการ 9 สถานประกอบการ โดยจะเก็บข้อมูลในแต่ละสถานประกอบการ จำนวน 30 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยให้ผู้ประสานงานดำเนินการจับสลากสุ่มเลือกพนักงาน ในขั้นนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 270 คน ในกรณีที่พนักงานที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยจะให้ผู้ประสานงานทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทดแทนให้ครบตามจำนวนที่กำหนด โดยการแสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 2 รูปภาพที่ 3

ตารางที่ 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (n=270)

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สถานประกอบการขนาดใหญ่	บริษัท 1	30 คน
	บริษัท 2	30 คน
	บริษัท 3	30 คน
สถานประกอบการขนาดกลาง	บริษัท 4	30 คน
	บริษัท 5	30 คน
	บริษัท 6	30 คน
สถานประกอบการขนาดเล็ก	บริษัท 7	30 คน
	บริษัท 8	30 คน
	บริษัท 9	30 คน
รวม		270 คน



ภาพที่ 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (n=270)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.) อายุ 2.) อายุงาน 3.) รายได้ต่อเดือน และ 4.) จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ 5.) ลักษณะงาน 6.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7.) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8.) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 9.) ผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
รายละเอียดความหมายเชิงปฏิบัติการของตัวแปรทั้งหมด ดังตารางที่ 3
ตารางที่ 3 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
อายุ	ระยยะเวลานับตั้งแต่เกิดของผู้ตอบแบบสอบถาม	Ratio Scale
อายุงาน	ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเข้ามาปฏิบัติงานที่องค์กร	Ratio Scale
รายได้ต่อเดือน	รายได้ที่รวมถึงสิทธิที่ได้รับในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ จากการทำงานที่อยู่ในรูปของตัวเงินในช่วงระยะเวลา 1 เดือน	Ratio Scale
จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์	จำนวนชั่วโมงในการทำงานในระยะเวลา 1 สัปดาห์	Ratio Scale
ลักษณะงาน	พนักงานมีความคิดเห็นต่อรู้หน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์และปริมาณงานที่เหมาะสม ซึ่งวัดจากข้อคำถามดังนี้ -งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ -การแบ่งงานกันอย่างชัดเจน	Interval Scale

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
	<ul style="list-style-type: none"> -การมีส่วนร่วมช่วยให้งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี -งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัด -ความสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้เสร็จตามกำหนดเวลา 	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>ความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในองค์กร ซึ่งมีทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ แสงสว่าง อากาศ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน และเอื้ออำนวยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ซึ่งวัดจากข้อคำถามดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -สภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย -ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการทำงาน -ภาระงานหรือปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสม -อุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม 	Interval Scale
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<p>ความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจแสดงออกในด้านของการให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ หรือการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>ซึ่งวัดจากข้อคำถามดังนี้</p> <p><u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน -เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง -การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัว 	Interval Scale

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัด ตัวแปร
	<p>-การที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับผลงานที่น่าเสนอ</p> <p>-การที่เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความดีความชอบให้ตนเอง</p> <p><u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน</u></p> <p>-หัวหน้างานมีการกำกับดูแล และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>-หัวหน้างานปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม</p> <p>-เมื่อมีปัญหาด้านการทำงาน หัวหน้างานให้คำแนะนำและช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาได้</p> <p>-หัวหน้างานให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน</p> <p>-หัวหน้างานให้อิสระแก่ในการทำงาน</p>	
ความก้าวหน้า ในหน้าที่การ งาน	<p>ความคิดเห็นของพนักงานต่อโอกาสในการรับรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งวัดจากข้อคำถามดังนี้</p> <p>-การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>-การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความดีความชอบอยู่เสมอ</p> <p>-โอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน</p> <p>-โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้บ่อยมาก เนื่องจากมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน</p> <p>-บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน</p>	Interval Scale

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัด ตัวแปร
ผลตอบแทน และสวัสดิการ	<p>ความคิดเห็นต่อสิ่งทีองค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนผลการทำงานอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินในรูปแบบต่างๆ ซึ่งวัดจากข้อความดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน -ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม -ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน -ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทท่านดีกว่าบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน -สวัสดิการที่ได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการ -การจัดระบบบำเหน็จตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอ -ประเภทและจำนวนของสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน 	Interval Scale
ความสุขใน การปฏิบัติงาน	<p>ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งวัดจากข้อความดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ความรู้สึกสบายใจในการทำงาน -ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน -ความรู้สึกที่ไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน -ความเพลิดเพลินในการทำงาน -ความพึงพอใจและยินดีในการปฏิบัติงาน -ความกระตือรือร้นในการทำงาน -ความรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน -การเตรียมความพร้อมในการทำงาน พร้อมที่จะเผชิญปัญหา -การมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น -การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ -การทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด 	Interval Scale

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Opened-ended questions)

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1.) ลักษณะงาน ข้อที่ 1-5 2.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่ 6-9 3.) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ข้อที่ 10-19 4.) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อที่ 20-24 และ 5.) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อที่ 25-31 มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวก 29 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-13 15-22 24-31 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14 และข้อที่ 23 โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ตอนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวก 17 ข้อ โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Opened-ended questions)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดคำนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือจากงานวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งแบบวัดทั้ง 9 ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากงานวิจัยที่ผ่านมาแล้ว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด และพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ก่อนนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถามและความเหมาะสมขององค์ประกอบของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 อยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
2. ดำเนินการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำการวิจัยจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกอย่างดี โดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเองในบางส่วนพร้อมทั้งส่งทางไปรษณีย์บางส่วนให้กับผู้ประสานงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ในการกระจายแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ประสานงานดำเนินการแทน และติดตามการรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถามผู้ประสานงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด นำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ, อายุงาน, รายได้ต่อเดือนและจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีการ Enter มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรตาม

ความสุขในการทำงานของพนักงาน แทน ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต (คะแนน)

ตัวแปรอิสระ

อายุ	แทน	อายุ (ปี)
อายุงาน	แทน	ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานที่องค์กร
รายได้ต่อเดือน	แทน	รายได้ต่อเดือนรวมถึงค่าล่วงเวลาและสวัสดิการ ฯลฯ
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	แทน	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์
ลักษณะงาน	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (คะแนน)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คะแนน)
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (คะแนน)
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงาน (คะแนน)
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ (คะแนน)

โดยมีเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis คือการทดสอบว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ซึ่งตรวจสอบโดยการดูกราฟและใช้ Kolmogorov-Smirnov Test การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) จากค่า Cook's Distance ทดสอบ

ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity) โดยพิจารณาจากแผนภาพของกระจาย Scatter Plot ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (Multicollinearity) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ต้องมีค่า r ไม่เกิน .70 และการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยใช้วิธีการทางสถิติ Durbin Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.0 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

กำหนดเกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์วิริยะ, 2560, หน้า 54)

- การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน มีดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50	หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตีความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ อิงเกณฑ์ของ Hinkle D. E.(1998, p.118) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .910 - 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .70 - .90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .50 - .70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .30 - .50 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .00 - .30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นดังนี้

- 4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 4.3. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน
- 4.4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน
- 4.5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล รายด้าน (n=270)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	MIN	MAX	SK	KU	\bar{X}	SD
1. อายุ	20.00	64.00	0.69	0.04	36.29	9.50
2. รายได้ต่อเดือน (บาท)	10,620.00	70,000.00	2.30	6.80	21,504.48	9,256.70
3. อายุงาน (ปี)	0.00	34.00	1.74	3.55	6.55	6.15
4. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	16.00	90.00	1.63	37.25	47.47	4.58

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยเรียงตามรายข้อ พบว่า อายุ ($\bar{X} = 36.29, SD = 9.50$) รายได้ต่อเดือน(บาท) ($\bar{X} = 21,504.48, SD = 9,256.70$) อายุงาน(ปี) ($\bar{X} = 6.55, SD = 6.15$) และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์(ชั่วโมง) ($\bar{X} = 47.47, SD = 4.58$)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n=270)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	88	32.59
31 – 40 ปี	102	37.78
41 – 50 ปี	58	21.48
51 – 60 ปี	17	6.30
มากกว่า 60 ปี	5	1.85
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
ไม่เกิน 15,000 บาท	54	20.00
15,001 – 30,000 บาท	183	67.78
30,001 – 45,000 บาท	23	8.52
45,001 – 60,000 บาท	9	3.33
มากกว่า 60,000 บาท	1	0.37
อายุงาน (ปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	156	57.78
6 – 10 ปี	62	22.96
11 – 15 ปี	29	10.74
16 – 20 ปี	12	4.44

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 25 ปี	6	2.22
มากกว่า 25 ปี	5	1.85
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)		
ไม่เกิน 36 ชั่วโมง	3	1.11
37 – 48 ชั่วโมง	254	94.07
49 – 60 ชั่วโมง	10	3.70
61 – 72 ชั่วโมง	2	0.74
มากกว่า 72 ชั่วโมง	1	0.37

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 คน มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.8 และเกือบทั้งหมดมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ 37 – 48 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 94.1

4.2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตารางที่ 6 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานรายด้าน (n=270)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน	MIN	MAX	SK	KU	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
				-			ปาน	
1. ด้านลักษณะของงาน	2.00	5.00	0.34	0.56	3.48	0.71	กลาง	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	1.75	5.00	0.39	0.23	3.24	0.77	กลาง	4

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน	MIN	MAX	SK	KU	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับเพื่อนร่วมงาน	1.80	5.00	0.35	0.45	3.26	0.71	ปาน	3
4. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับหัวหน้างาน	1.00	5.00	0.21	0.22	3.53	0.95	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	1.00	5.00	0.40	0.37	2.48	0.88	น้อย	6
6. ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	1.00	5.00	0.28	0.42	2.53	0.93	ปาน	5

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาทางด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.95$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.48, SD = 0.71$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.89$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.77$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.53, SD = 0.93$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.78, SD = 1.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านลักษณะงาน (n=270)

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็น งานที่น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถของท่าน	11.85 (32)	24.44 (66)	47.41 (128)	15.93 (43)	0.37 (1)	3.32	0.89	ปาน	4
2. ในหน่วยงานของท่านมี การแบ่งงานกันอย่าง ชัดเจน	10.74 (29)	23.33 (63)	46.30 (125)	17.41 (47)	2.22 (6)	3.23	0.94	ปาน	5

ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ท่านมีส่วนช่วยให้งาน ในแผนกหรือหน่วยงาน สำเร็จลุล่วงด้วยดี	20.00 (54)	31.85 (86)	43.70 (118)	4.45 (12)		3.67	0.84	มาก	1
4. งานที่ท่านได้รับมอบ หมายให้ทำตรงกับความรู้ ความถนัดของท่าน	14.81 (40)	30.74 (83)	47.04 (127)	6.67 (18)	0.74 (2)	3.52	0.85	มาก	3
5. ท่านสามารถปฏิบัติงาน แต่ละอย่างให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	19.63 (53)	32.59 (88)	41.85 (113)	5.56 (15)	0.37 (1)	3.66	0.87	มาก	2
	รวม					3.48	0.71	ปาน กลาง	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตใน
เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.48, SD = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีส่วนช่วยให้งานใน
แผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.84$) สามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้
เสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.87$) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัด
($\bar{X} = 3.52, SD = 0.85$) งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.32,$
 $SD = 0.89$) และในหน่วยงานแบ่งงานกันกันอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.23, SD = 0.94$)

ตารางที่ 8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n=270)

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมในองค์กร เอื้อต่อการทำงานและมี ความปลอดภัย	8.15 (22)	24.44 (66)	54.44 (147)	12.59 (34)	0.37 (1)	3.27	0.80	ปาน กลาง	1
2. จำนวนชั่วโมงการทำงาน มีความเหมาะสม	12.22 (33)	18.15 (49)	48.89 (132)	19.26 (52)	1.48 (4)	3.20	0.94	ปาน กลาง	4
3. ภาระงานหรือปริมาณ งานที่ทำมีความเหมาะสม	7.78 (21)	25.93 (70)	49.63 (134)	15.19 (41)	1.48 (4)	3.23	0.85	ปาน กลาง	3
4. อุปกรณ์ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	10.37 (28)	20.37 (55)	54.44 (147)	14.81 (40)		3.26	0.84	ปาน กลาง	2
						3.24	0.77	ปาน กลาง	-
	รวม								

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณารายชื่อเรื่องอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.80$) อุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.84$) ภาระงานหรือปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.85$) และจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.94$)

ตารางที่ 9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ
 สุขในการทำงาน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน (n=270)

ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	15.19 (41)	30.37 (82)	48.15 (130)	5.56 (15)	0.74 (2)	3.54	0.84	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความสนิทสนมและเป็นกัน เอง	16.67 (45)	33.33 (90)	45.19 (122)	4.81 (13)		3.62	0.82	มาก	1
3. เมื่อมีปัญหาทั้งในด้าน การงานและส่วนตัว ท่านได้ รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน	13.33 (36)	31.48 (85)	44.81 (121)	9.63 (26)	0.74 (2)	3.47	0.87	ปาน กลาง	4
4. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ และให้ความสำคัญกับ ผลงานที่ท่านนำเสนอ	14.81 (40)	31.48 (85)	46.67 (126)	6.67 (18)	0.37 (1)	3.54	0.84	มาก	3
5. เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขัน เพื่อเสนอความคิดความชอบ ให้ตนเอง **	34.07 (92)	32.59 (88)	20.37 (55)	10.00 (27)	2.97 (8)	2.15	1.09	น้อย	5
	รวม					3.26	0.89	ปาน กลาง	-

หมายเหตุ ** ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานของ
 พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า มีความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.89$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับจากมากไป
 น้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.82$) รู้สึกสบายใจเมื่อ
 ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54, SD = 0.84$) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้
 ความสำคัญกับผลงานที่นำเสนอ ($\bar{X} = 3.54, SD = 0.84$) เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัว

ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.87$) และเพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความดีความชอบให้ตนเอง ($\bar{X} = 3.85, SD = 1.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (n=270)

ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล กับ หัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หัวหน้างานมีการ กำกับดูแลและตรวจ สอบผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	17.41 (47)	27.41 (74)	40.74 (110)	11.48 (31)	2.96 (8)	3.45	1.00	ปานกลาง	5
2. หัวหน้างานปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม	18.52 (50)	25.19 (68)	42.22 (114)	10.74 (29)	3.33 (9)	3.45	1.02	ปานกลาง	4
3. เมื่อมีปัญหาด้าน การทำงาน หัวหน้า งาน ให้คำแนะนำและช่วย เหลือจนสามารถแก้ไข ปัญหาได้	19.26 (52)	27.04 (73)	40.00 (108)	10.37 (28)	3.33 (9)	3.49	1.02	ปานกลาง	3
4. หัวหน้างานให้ความ ไว้วางใจและเชื่อมั่นใน ความสามารถของ ท่าน	22.59 (61)	25.93 (70)	39.26 (106)	9.63 (26)	2.59 (7)	3.56	1.02	มาก	2
5. หัวหน้างานให้อิสระ แก่ท่านในการทำงาน	26.67 (72)	28.52 (77)	35.93 (97)	6.30 (17)	2.59 (7)	3.70	1.01	มาก	1

ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล กับ หัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	รวม					3.53	0.95	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.95$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 1.01$) หัวหน้างานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.02$) เมื่อมีปัญหาด้านการทำงาน หัวหน้างานให้คำแนะนำและช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 1.02$) หัวหน้างานปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.02$) และหัวหน้างานมีการกำกับดูแล และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.00$)

ตารางที่ 11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในงาน (n=270)

ด้านความก้าวหน้าใน งาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การทำงานในแผนกหรือ หน่วยงานของท่าน มี โอกาสก้าวหน้าในงานมาก กว่างานในแผนกหรือ หน่วยงานอื่นๆ	3.70 (10)	16.67 (45)	34.07 (92)	32.96 (89)	12.59 (34)	2.66	1.02	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือ ความดีความชอบอยู่เสมอ	3.70 (10)	14.07 (38)	27.78 (75)	31.85 (86)	22.59 (61)	2.44	1.10	น้อย	3
3. ท่านมีโอกาสได้รับการ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึก อบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่ม ความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการทำงาน	4.44 (12)	11.85 (32)	27.41 (74)	35.56 (96)	20.74 (56)	2.44	1.08	น้อย	4
4. โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งของท่านเป็นไปได้ น้อยมาก เนื่องจากมีการ เล่นพรรคเล่นพวกกัน **	23.3 3 (63)	40.37 (109)	26.30 (71)	6.30 (17)	3.70 (10)	2.27	1.01	น้อย	5
5. บริษัทของท่านมีหลัก เกณฑ์ในการประเมินผล การทำงานอย่างชัดเจน	7.04 (19)	12.22 (33)	25.56 (69)	44.44 (120)	10.74 (29)	2.60	1.06	ปานกลาง	2
	รวม					2.48	0.88	น้อย	-

หมายเหตุ ** ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{X} = 2.66$, $SD = 1.02$) บริษัทมีหลักการเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 1.06$) ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความดีความชอบอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.44$, $SD = 1.10$) มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 2.44$, $SD = 1.08$) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้น้อยมาก เนื่องจากมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 1.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (n=270)

ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบัน มีความ เหมาะสมสอดคล้องกับ ภาระงาน	4.07 (11)	16.67 (45)	39.63 (107)	30.74 (83)	8.89 (24)	2.76	0.97	ปานกลาง	1
2. ค่าล่วงเวลาหรือรายได้ พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จาก การทำงานในบริษัทมี จำนวนที่เหมาะสม	5.19 (14)	15.19 (41)	38.52 (104)	30.74 (83)	10.37 (28)	2.74	1.01	ปานกลาง	2
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเพียงพอต่อ มาตรฐานของการครองชีพ ในปัจจุบัน	4.44 (12)	13.70 (37)	38.52 (104)	29.26 (79)	14.07 (38)	2.65	1.03	ปานกลาง	3

ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทท่านดีกว่าบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.59 (7)	15.93 (43)	34.44 (93)	30.37 (82)	16.67 (45)	2.57	1.03	ปานกลาง	4
5. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.07 (11)	14.44 (39)	31.85 (86)	33.70 (91)	15.93 (43)	2.57	1.05	ปานกลาง	5
6. บริษัทของท่านมีการจัดระบบบำเหน็จตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอ	3.33 (9)	10.74 (29)	18.52 (50)	31.85 (86)	35.56 (96)	2.14	1.12	น้อย	7
7. ประเภทและจำนวนของสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	2.22 (6)	11.11 (30)	24.44 (66)	38.15 (103)	24.07 (65)	2.29	1.02	น้อย	6
รวม						2.53	0.93	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53, SD = 0.93$) เมื่อพิจารณารายชื่อเรื่องอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน ($\bar{X} = 2.76, SD = 0.97$) ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.74, SD = 1.01$) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.65, SD = 1.03$) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทดีกว่าบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน ($\bar{X} = 2.57, SD = 1.03$) สวัสดิการที่ได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 2.57, SD = 1.05$) ประเภทและจำนวนของสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความ

ต้องการของพนักงาน ($\bar{X} = 2.29$, $SD = 1.02$) และบริษัทมีการจัดระบบบำเหน็จตอบแทนเหมาะสม และเพียงพอ ($\bar{X} = 2.14$, $SD = 1.12$)

4.3. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตารางที่ 13 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n=270)

ความสุขในการทำงาน	MIN	MAX	SK	KU	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	1.00	5.00	0.17	0.29	3.28	0.72	ปานกลาง	3
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	1.00	5.00	0.20	-0.11	3.37	0.75	ปานกลาง	2
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.56	5.00	0.18	-0.29	3.47	0.74	ปานกลาง	1
ภาพรวม	1.29	5.00	0.19	-0.21	3.40	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับจากมากไปน้อย ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.74$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.75$) และด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน
จำแนกตามด้านความรื่นรมย์ในงาน (n=270)

ด้านความรื่นรมย์ ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึก สนุกกับการทำงาน	6.67 (18)	24.07 (65)	50.37 (136)	17.78 (48)	1.11 (3)	3.17	0.84	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกไม่วิตก กังวลใดๆในการทำ งาน	5.56 (15)	27.41 (74)	54.44 (147)	11.85 (32)	0.74 (2)	3.25	0.76	ปานกลาง	3
3. ท่านมีความรู้สึก สบายใจในการทำ งาน	8.15 (22)	32.59 (88)	50.00 (135)	8.15 (22)	1.11 (3)	3.39	0.79	ปานกลาง	1
4. ท่านมีความรู้สึกกว่า งานที่ทำอยู่มีความ ราบรื่น	5.56 (15)	31.48 (85)	50.00 (135)	12.22 (33)	0.74 (2)	3.29	0.78	ปานกลาง	2
	รวม					3.28	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.79$) มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความราบรื่น ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.78$) รู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆในการทำงาน ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.76$) และมีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน
จำแนกตามด้านความพึงพอใจในงาน (n=270)

ด้านความพึงพอใจ ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกชอบและ ถูกใจในงานที่ท่านทำ	7.04 (19)	30.00 (81)	50.37 (136)	12.22 (33)	0.37 (1)	3.31	0.79	ปานกลาง	3
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่าน ทำมีความน่าสนใจ	7.78 (21)	25.93 (70)	50.37 (136)	15.19 (41)	0.74 (2)	3.25	0.83	ปานกลาง	4
3. ท่านรู้สึกยินดีและ เต็มใจที่จะทำงาน	11.11 (30)	34.07 (92)	46.30 (125)	7.78 (21)	0.74 (2)	3.47	0.82	ปานกลาง	1
4. ท่านรู้สึกพอใจใน การปฏิบัติงาน	10.74 (29)	31.85 (86)	50.00 (135)	7.04 (19)	0.37 (1)	3.46	0.79	ปานกลาง	2
			รวม			3.37	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขต
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$,
SD = 0.75) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน
($\bar{X} = 3.47$, SD = 0.82) รู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, SD = 0.79) รู้สึกชอบและถูกใจใน
งานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.31$, SD = 0.79) และรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.25$, SD = 0.83)

ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน
จำแนกตามด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (n=270)

ด้านความ กระตือรือร้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึก อยากไปทำงาน	7.04 (19)	25.56 (69)	56.67 (153)	10.37 (28)	0.37 (1)	3.29	0.76	ปานกลาง	8
2. ท่านมีความตื่นตัว และทำงานได้อย่าง คล่องแคล่ว	7.41 (20)	31.11 (84)	50.00 (135)	11.11 (30)	0.37 (1)	3.34	0.79	ปานกลาง	7
3. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวา ในการทำงาน	7.04 (19)	27.41 (74)	52.96 (143)	11.85 (32)	0.74 (2)	3.28	0.79	ปานกลาง	9
4. ท่านมีการเตรียมตัว ให้พร้อมในการปฏิบัติ งานและพร้อมที่จะ เผชิญปัญหาในการ ทำงาน	13.33 (36)	34.44 (93)	44.81 (121)	7.41 (20)		3.54	0.82	มาก	5
5. ท่านทำความเข้าใจ เกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมายจนกระจ่าง แจ้งแล้วจึงลงมือ ปฏิบัติงาน	13.33 (36)	35.93 (97)	43.33 (117)	7.41 (20)		3.55	0.82	มาก	3
6. ท่านมีความตื่นตัวที่ จะแสวงหาความรู้ ใหม่ๆ	13.33 (36)	33.33 (90)	45.19 (122)	7.78 (21)	0.37 (1)	3.52	0.83	มาก	6
7. ท่านมีความสนใจ และมองหาแนวทาง ในการปรับปรุงการ ทำงานให้ดีขึ้น	14.81 (40)	31.85 (86)	46.30 (125)	7.04 (19)		3.54	0.83	มาก	4

ด้านความ กระตือรือร้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
8. ท่านมีความมุ่งมั่นที่ จะแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคให้ลุล่วงไปได้ ด้วยดี	15.56 (42)	32.59 (88)	44.44 (120)	7.41 (20)		3.56	0.84	มาก	2
9. ท่านพยายาม ทำงานให้เสร็จก่อน หรือตรงตามเวลาที่ กำหนดไว้เสมอ	15.56 (42)	33.33 (90)	44.44 (120)	6.67 (18)		3.58	0.83	มาก	1
						3.47	0.74	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเรียงข้อเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ พยายามทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.83$) มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.84$) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายจนกระจ่างแจ้งแล้วจึงลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.82$) มีความสนใจและมองหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.83$) มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเผชิญปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.82$) มีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.83$) มีความตื่นตัวและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.79$) มีความรู้สึกรออยากไปทำงาน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.76$) และรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.79$)

4.4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 ค่าวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลวิเคราะห์		
	Pearson Correlation	Sig.	แปลผล
อายุ (ปี)	-0.08	0.11	x
รายได้ต่อเดือน (บาท)	0.28	.00 *	+
อายุงาน (ปี)	-0.01	0.46	x
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	-0.09	0.06	x

+ = มีความสัมพันธ์เชิงบวก

- = มีความสัมพันธ์เชิงลบ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า อายุ อายุงานและจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ส่วนรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r = 0.28$)

ตารางที่ 18 ค่าวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ผลวิเคราะห์		
	Pearson Correlation	Sig.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน	0.82	.00 *	+
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.70	.00 *	+
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.75	.00 *	+
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับหัวหน้างาน	0.69	.00 *	+
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.60	.00 *	+
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.64	.00 *	+

X = ไม่มีความสัมพันธ์ + = มีความสัมพันธ์เชิงบวก - = มีความสัมพันธ์เชิงลบ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า $r = 0.82$, $r = 0.75$ และ $r = 0.70$ ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า $r = 0.69$, $r = 0.64$ และ $r = 0.60$ ตามลำดับ

4.5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis โดยมีรายละเอียดดังนี้

การแจกแจงแบบปกติ (Normality)

การทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis คือการทดสอบว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ซึ่งตรวจสอบโดยการดูกราฟและใช้ Kolmogorov-Smirnov Test ระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ภาคผนวกการแจกแจงปกติของตัวแปรอิสระ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central limit theorem) ระบุว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอ การกระจายของค่าตัวอย่างมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Normality) (Anderson, 2010) ซึ่งทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางระบุว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะส่งผลให้การแจกแจงเป็นแบบปกติควรมีมากกว่า 30 ตัวอย่าง (Anderson, 2010) การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 270 ตัวอย่าง จึงถือได้ว่าตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยได้

การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier)

ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) จำเป็นต้องมีการทดสอบข้อมูลระหว่าง ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นหรือไม่ โดยวิธีการที่นิยมใช้ในการตรวจสอบข้อมูลคือแผนภาพการกระจาย (Scatter Plot) ซึ่งเป็นกราฟที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว แต่เนื่องจากไม่มีค่าที่กำหนดชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาจากค่า Cook's Distance ที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงของค่าคลาดเคลื่อนเมื่อตัดข้อมูลชุดใดชุดหนึ่งออกไป โดยเบื้องต้นจะต้องทำการพิจารณาค่า Cook's Distance ของชุดข้อมูล ถ้ามีค่ามากกว่า 1 แสดงว่าชุดข้อมูลนั้นมีความผิดปกติ ควรตัดออกจากการวิเคราะห์ ซึ่งจากการตรวจสอบค่า Cook's Distance พบว่า อยู่ระหว่าง 0 – 0.07 จึงสรุปได้ว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ไม่มีค่าผิดปกติ

ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity)

เพื่อทดสอบว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาจากแผนภาพของกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ ซึ่งจากการพิจารณาแผนภาพของกระจาย Scatter Plot พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายอยู่เหนือและใต้ระดับ 0 ซึ่งการกระจายตัวอยู่ในช่วงแคบ ไม่ว่าจะค่า Y จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือที่เรียกว่าการไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีปัญหา และจากการพิจารณาค่า Durbin Watson พบว่าค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.91 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) คือตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะตรวจสอบโดยการใช้ค่าสถิติ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor (VIF) หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าดังนี้

ตารางที่ 19 ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ

Independent Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
อายุ (ปี)	0.60	1.67
รายได้ต่อเดือน (บาท)	0.64	1.56
อายุงาน (ปี)	0.59	1.70
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	0.91	1.09
ด้านลักษณะงาน	0.31	3.21
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.28	3.55
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.34	2.95
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับหัวหน้างาน	0.50	2.02
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.38	2.62
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.32	3.09

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ 0 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัว ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตัวแปร	b	SE	β	t	Sig.
Constant	0.53	0.19		2.87	.00
อายุ (ปี)	-0.02	0.03	-0.02	-0.61	0.55
รายได้ต่อเดือน (บาท)	-0.01	0.04	-0.01	-0.15	0.88
อายุงาน (ปี)	-0.01	0.02	-0.02	-0.61	0.54
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	-0.04	0.07	-0.02	-0.59	0.56
ด้านลักษณะของงาน	0.45	0.05	0.46	8.33	.00
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.41	0.53	0.46	0.78	0.44
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน	0.20	0.05	0.20	3.78	.00
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	0.13	0.03	0.18	4.02	.00
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.02	0.04	-0.03	-0.50	0.62
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.10	0.04	0.13	2.33	.02
R = 0.87 R ² = 0.75 Adjusted R ² = 0.36					
F = 77.05 Sig. = .00					

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้ร้อยละ 75 โดยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และด้าน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยทั้ง 4 ปัจจัย มีค่า Sig. เท่ากับ .00 น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเกณฑ์ของเรา จะทดสอบที่ .05 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.45 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย มาตรฐานเท่ากับ 0.20 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย มาตรฐานเท่ากับ 0.13 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.10 โดยพบว่า

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีความสุขในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.45 คะแนน, 0.20 คะแนน, 0.13 คะแนนและ 0.10 คะแนน ตามลำดับ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานที่ดีที่สุด ของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าเป็น ตัวแปรด้านลักษณะของงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 21 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
อายุ (ปี)	×
รายได้ต่อเดือน (บาท)	×
อายุงาน (ปี)	×
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	×
ด้านลักษณะของงาน	✓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	×
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	✓
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	×
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยจำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานจากตารางที่ 22 พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power Analysis) และดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มโพรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.6 ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง คือ สุ่มคัดเลือกจำนวนบริษัทในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 769 บริษัท จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ โดยใช้จำนวนพนักงานของสถานประกอบการเป็นเกณฑ์ในการจำแนก ได้แก่ สถานประกอบการขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 500 คน สถานประกอบการขนาดกลาง มีจำนวนพนักงาน 501–1,500 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,500 คน โดยกำหนดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 แห่ง และใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน ตามขนาดของสถานประกอบการ และเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 3 แห่ง โดยจะเก็บข้อมูลในแต่ละสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างละ 30 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 270 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Opened-ended questions) ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรื่นรมย์ในงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านความ

กระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Opened-ended questions) ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา เสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถามและความเหมาะสมขององค์ประกอบของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 อยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยมีเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis คือการทดสอบว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ซึ่งตรวจสอบโดยการดูกราฟและใช้ Kolmogorov-Smirnov Test การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) จากค่า Cook's Distance ทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity) โดยพิจารณาจากแผนภาพของกระจาย Scatter Plot ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (Multicollinearity) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ต้องมีค่า r ไม่เกิน .70 และการทดสอบค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยใช้วิธีการทางสถิติ Durbin Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.0 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548) ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 คน มีอายุ 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.8 และเกือบทั้งหมดมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ 37–48 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 94.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านหัวหน้างาน รองลงมา พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถสรุปรายด้านได้ดังนี้

ความคิดเห็นด้านลักษณะงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ มีส่วนช่วยให้

งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้เสร็จตามกำหนดเวลาและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัด รองลงมา พนักงานมีความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ งานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถและในหน่วยงานแบ่งงานกันอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือ สภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย อุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ภาระงานหรือปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมและจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง รู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับผลงานที่น่าเสนอ รองลงมา พนักงานมีความคิดเห็นด้านความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัวได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความดีความชอบให้ตนเอง ตามลำดับ

ความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: ด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ หัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน และหัวหน้างานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: ด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ เมื่อมีปัญหาด้านการงาน หัวหน้างานให้คำแนะนำและช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ หัวหน้างานปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม และหัวหน้างานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่นๆ และบริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความดีความชอบอยู่เสมอ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้น้อยมาก เนื่องจากมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน ตามลำดับ

ความคิดเห็นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทดีกว่าบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน และสวัสดิการที่ได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการ รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ประเภทและจำนวนของสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และบริษัทมีการจัดระบบบำเหน็จตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

ด้านความรื่นรมย์ในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมี

ความคิดเห็นด้านความถี่นอมนัยในงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือ มีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่มีความราบรื่น รู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆในการทำงาน และมีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือ รู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน รู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกชอบและถูกใจในงานที่ทำ และรู้สึกว่างงานที่ทำมีความน่าสนใจ ตามลำดับ

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ คือ พยายามทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย จนกระจ่างแจ้งแล้วจึงลงมือปฏิบัติงาน มีความสนใจและมองหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเผชิญปัญหาในการทำงาน และมีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ มีความตื่นตัวและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีความรู้สึกอยากไปทำงาน และรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ อายุงาน และจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ส่วนรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r = 0.28$)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า $r = 0.82$, $r = 0.75$ และ $r = 0.70$ ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่า $r = 0.69$, $r = 0.64$ และ $r = 0.60$ ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้ร้อยละ 75 โดยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยทั้ง 4 ปัจจัย มีค่า Sig. เท่ากับ .00 น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเกณฑ์ของเราจะทดสอบที่ .05 แสดงว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับด้านหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.45

รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.20 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.13 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.10 โดยพบว่า

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีความสุขในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.45 คะแนน, 0.20 คะแนน, 0.13 คะแนนและ 0.10 คะแนน ตามลำดับ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานที่ดีที่สุดของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าเป็น ตัวแปรด้านลักษณะของงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย พบว่า มีความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

2. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ณัฐวรรณ คงประเสริฐและเสนีย์ พวงยาณี (2560) ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2560)

ทรรศวรรณ ชาวพราว (2560) บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550) พิมสิริ โตกะคุณะ (2560) และภาวีน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์ ภาณุ ชินะโชติ (2561) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทที่ศึกษา ทั้งในเรื่องของช่วงอายุในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจฉมา ชื่นบุญรุ่งฤดี โลกวิวัฒน์ ศรารุณ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปริภณฑ์ (2556) ภัทรดนัย ไต้โธสง (2561) ศิริสิทธิ์ ทูมสาและณัฐวุฒิ โรจนินิรุตติกุล (2561) พันชัย เม่นฉาย วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์ ปาริฉัตร ปิติสุทธิ ธารทิพย์ แก้วเจริญ ณัฐนิชา มิ่งามและสุชมาลย์ หนกหลัง (2563) และ Melissa M.(2012) ตามที่ Dierendonk (2010) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้ง พรรณิภา สืบสุข (2548) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การที่พนักงานภายในองค์กรได้ทำงานที่ตนเอง มีความถนัดและชำนาญ มีการรับรู้ถึงลักษณะงานที่ได้รับอย่างชัดเจน มีอิสระในการทำงาน มีความท้าทายในการทำงาน ทั้งหมดล้วนแล้วส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด

ด้านสภาพแวดล้อมไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของ อัจฉมา ชื่นบุญรุ่งฤดี โลกวิวัฒน์ ศรารุณ มั่งสูงเนิน และจิราภรณ์ โภชกปริภณฑ์ (2556) ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันท์สม (2557) ธญา เรืองเมธิกุล (2560) ศิริสิทธิ์ ทูมสา และณัฐวุฒิ โรจนินิรุตติกุล (2561) และ Khaled A.B.(2019) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทที่ศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามที่จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะถ้าหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีความสุข สะดวกสบาย ไม่อำนวยความสะดวกการทำงานนั้นก็ย่อให้ความสามารถในการผลิตงานเกิดความเสียหาย เกิดความพึงพอใจในการทำงานลดลง อีกทั้งยังส่งผลต่อการขาดงานและลาออกจากงานอีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้าและกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัชมา ซึ่นบุญ รุ่งฤดี โล่ห์ วิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนินและจิราภรณ์ โภชกปริภักดิ์ (2556) ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันทร์สม (2557) ถิตรีตรี พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี (2559) ธญา เรืองเมธีกุล (2560) ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ศิริสิทธิ์ ทুমสาและณัฐวุฒิ โจรจน์นิตติกุล (2561) พันชัย เม่นฉาย วิชาญา ตียะพงษ์ ประพันธ์ ปาวิฉัตร ปิติสุทธิ ธารทิพย์ แก้วเจริญ ณัฐนิชา มิ่งงามและสุชมาลย์ หนกหลัง (2563) Azzam.A. Abao-Moghli (2019) และ Edward Diener (2010) สัมพันธภาพในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการทำงาน เพราะถ้าหากบุคคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพในการทำงานก็จะเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น ดังที่จินดาวรรณ รามทอง (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นเรื่องของการรับรู้ของบุคคลากรภายในองค์กรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะนำมาสู่การเกิดความสัมพันธ์อันดีที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานของ ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันทร์สม (2557) และ Andres S.V., Joaqui A. & Rafael F.G. (2018) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทที่ศึกษา ความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต การประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ และนำมาซึ่งความภูมิใจในการทำงานของตนเองและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) Richard E.Walton (1975) Andres S.V., Joaqui A. & Rafael F.G.(2018) และ Joaqui A. & Rafael F.G.(2018) ค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน ให้มีความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน รวมถึงเป็นการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงานในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ต้องมี

การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน รวมทั้งมีการเสริมขวัญและกำลังใจในรูปแบบที่เหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานมากที่สุดจากปัจจัยด้านอื่นๆ บริษัทควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ในด้านของประสบการณ์การทำงาน การศึกษา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ครอบคลุมและเหมาะสม เมื่อพนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง จะทำให้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. จากผลการศึกษาที่บ่งบอกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในองค์กร สนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้พนักงานได้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

3. องค์กรควรมีสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและมั่นคงในชีวิต

4. จากการที่พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานน้อย องค์กรควรมีการจัดอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่เก่งและมีความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เช่น สมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอื่นๆ เพื่อหาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานลักษณะนี้



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ, อภรณ์ทิพย์ บัวเพชรและแสงอรุณ อิศระมาลัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. ปีที่ 8. ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2559.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). แหล่งที่มา : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- กระทรวงพาณิชย์. (2563). 10 อันดับส่งออกของไทย. แหล่งที่มา : <http://www2.ops3.moc.go.th/>
- กระทรวงอุตสาหกรรม (2559). แผนยุทธศาสตร์ปี พ.ศ.2555-2558. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574. แหล่งที่มา : <http://www.oie.go.th/assets/>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ : สามลดา. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). หลักการจัดการและองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร
- กฤษ จรินทร์และลัดดาวัลย์ ฤทธิสมบุญ. (2563). การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 3. ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563).
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). แหล่งที่มา : http://www.bus.rmutt.ac.th/assets/upload/files/sa.ba_th/
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์
รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- โชคชัย วันดี. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัททรัพย์ศรี
ไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเอพีออโก้
มาสเตอร์ จำกัด. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวรรณ คงประเสริฐและเสนีย์ พวงยาณี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัย
และการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปีที่ 9. ฉบับที่ 2. กรกฎาคม-ธันวาคม
2560.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาสุขภาพจิต. ภาควิชาจิตเวชศาสตร์. คณะแพทยศาสตร์.
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เดือนใจ แซ่หลี่. (2557) ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง .
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.

ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์และชลธิชา รุ่งศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พญา จังหวัดชลบุรี. บทความวิจัย. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ปีที่ 16. ฉบับที่ 1. มกราคม-มิถุนายน 2559.

ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์และประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพญา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 9. ฉบับที่ 1. เดือนมกราคม-เมษายน 2559.

ทรรศวรรณ ชาวพราย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.

ธญา เรืองเมธิกุล. 22 ธันวาคม 2560. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4. สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุลและณกมล จันทรสม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ. ปีที่ 4. ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2557).

ธาดา ราชกิจ. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. (ออนไลน์). 2562.

แหล่งที่มา : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190523-human-relation-organization/>.

นันท์ธนาดา สวามิวิศสุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นภัสภรณ์ ดวงชิน. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

- นฤมล นิราทร. (2554). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญจง ชาวศิริวงศ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บริษัท พีพีเอ็ม คอนแทร็ก จำกัด. (2566). เรื่องนำผู้ก่อนจ้างพนักงานฝ่ายผลิต หน้าที่สำคัญในโรงงาน. แหล่งที่มา: <https://www.ppmcontract.com/general/how-to-recruit-good-production-staff/>
- ประพันธ์ ผาสุขยี่ด. (2549). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : โยโหม.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). ทักษะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ศึกษาเฉพาะกรณี นักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - มิ.ย. 2557).
- พรรณี ภาสึบสุข. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. Thai Journal of Nursing, 61(4), 33-40.
- พันธ์ เม่นฉาย, วิชา ตริยะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธาธิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มีงาม และสุขุมาลัย หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. บทความวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ 16. ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2563.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิมสิริ โตกะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรดนัย ไต้โธสง. ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลล์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). ปีที่ 8. ฉบับที่ 1(มกราคม-เมษายน 2561).

ภาวีน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์และภาณู ชินะโชติ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. ปีที่ 12. ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม.

มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานบริการบริษัท ชัสโก้ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มานพ ชลพานิชกุล และตรีเนตร ตันตระกูล. (2563). รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุขในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 8. ฉบับที่ 3. เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม.

รายงานความยั่งยืน บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ปี 2562. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://amata.listedcompany.com/misc/sdr/20200310-amata-sdr2019-th.pdf>.

ลักษณะ สุระมรรคา. (2560). ปัจจัยที่มีสร้างภาวะความสุขในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วนศิลาปี แวรวีวงศ์. (2558). องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วราภรณ์ ใจอารีหาญและเอกชัย อภิศักดิ์กุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้. บัณฑิตวิทยาลัย. กลุ่มวิชาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- วินัย เจียรวัฒนาวินัย. (2562). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ. สาขาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วนิดา วาดีเจริญ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- วิไลวรรณ รุจิตร. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมมตะซีดี ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แวววรรณ ชนมาสุข. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บทความวิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. ภาควิชาจิตวิทยา. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริสิทธิ์ ทูมสาและณัฐวุฒิ โรจนันันุติกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปีที่ 5. ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน 2561.
- ศิรินทร สายสุนทร, ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิและณัฐวุฒิ โรจนันันุติกุล. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลีนไทย (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 14. ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม 2558.
- สถาบันยานยนต์กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี พ.ศ. 2555-2559. แหล่งที่มา: <http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/>.
- สมชาย คบขุนทด, รัชฎา ฟองธนกิจและนภดล บุรณันฎ. ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต. วารสารสมาคมนักวิจัย. ปีที่ 24. ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2562.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). 2555.

แหล่งที่มา: https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=2295&pageid=3&read=true&count=true.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). หลักรัฐประศาสนศาสตร์แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: รัตนพรชัย
สากล พรหมสถิตย์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). 2562.

แหล่งที่มา: <http://blog.bru.ac.th/document/>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564.

แหล่งที่มา : https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-
2564. แหล่งที่มา : <https://www.industry.go.th/psd/index.php/agency/>.

สุนันทา เลานันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจและ
สหกรณ์ คณะวิทยาศาสตร์, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุพิศ ฤทธิ์แก้ว, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, อุเทน พัฒนประดิษฐ์และจตุรนต์ ชูติธรรมพงษ์. (2561).

ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท
ซีวีทีที จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการ. ปีที่ 7. ฉบับที่ 1 (2563).

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ
ทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. วารสารสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 21 ฉบับเดือนมกราคม-ธันวาคม 2561.

สุรพงษ์ นิมเกิดผล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎี
บัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร โขษธิศ. (2563). พลิกวิกฤตยานยนต์ไทยด้วยการยกระดับทักษะ
แรงงาน. แหล่งที่มา: <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAnd>

เสนาะ ตีเยาว์. (2537). การบริหารบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อกนิษฐ์ อนันตะ. (2556). ความสุขในการทำงาน (Work happiness).

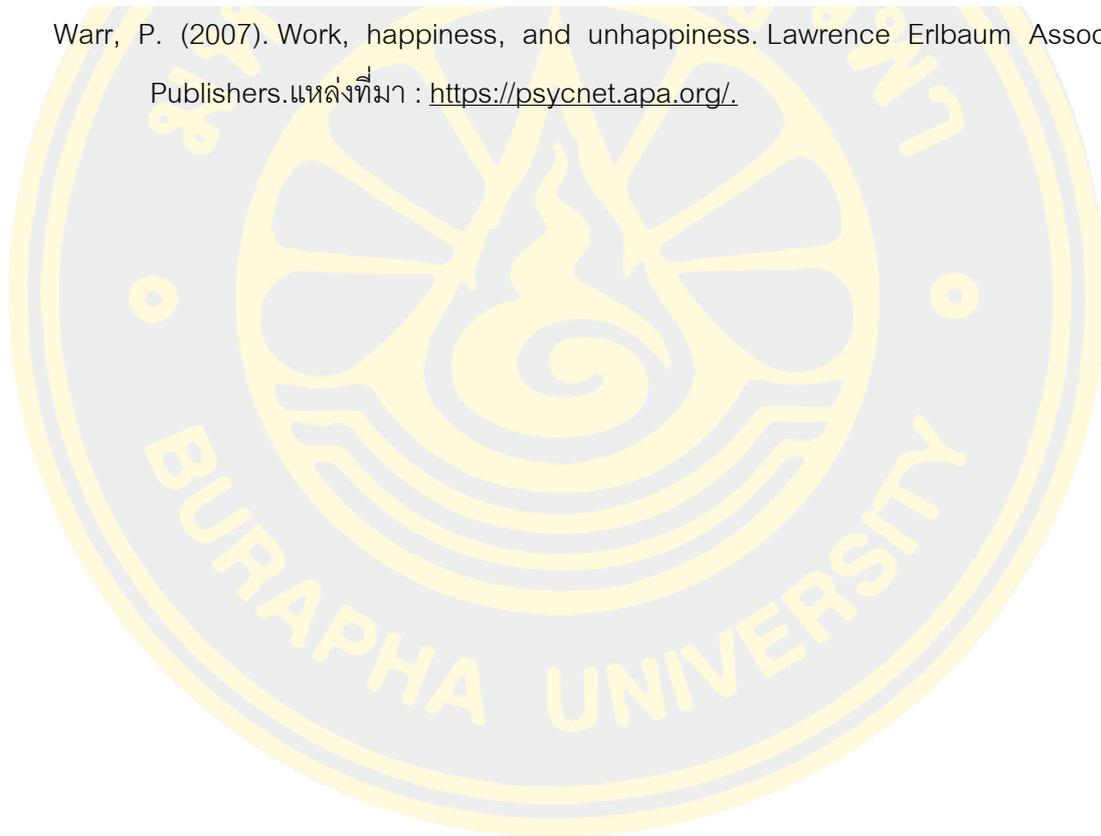
แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org>.

- อัชมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปริภักดิ์และสุนทร ช่องชนิด.
(2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่.
วารสารปัญญาภิวัฒน์. ปีที่ 4. ฉบับพิเศษ ประจำเดือนพฤษภาคม 2556.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่า
มะกา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่นฯ : วิทยาลัยการ
ปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Amata Corporation PCL, (2019). Annual Report, Investor Kit. แหล่งที่มา: www.amata.com.
- Andres S.V., Joaquin A. & Rafael F.G.(2018). Measuring progress from 1990 to 2017 and
projecting attainment to 2030 of the health-related Sustainable Development
Goals for 195 countries and territories: a systematic analysis for the Global
Burden of Disease Study 2017. แหล่งที่มา www.researchgate.net/publication.
- Azzam A. Abou-Moghli, 2019. "Using Self-Determination Theory (SDT) to Investigate the
Relationship between Organizational Commitment, Happiness and Work
Engagement in Service Industry," Journal of Business Administration Research,
Journal of Business Administration Research, Sciedu Press, vol. 8(1), pages 29-
39, April.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). Managing human resources. New York: South-
Western College.
- Dasa, C. (2009). Happy Workplace.
แหล่งที่มา: http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf
- DeCenzo, D.A, Robbins, S.P.(2007) Fundamentals of management. Essential concepts
and applications. International edition. New Jersey: Pearson Educational.
- Diener E. (2010). Assessing Well-Being The Collected Works of Ed Diener. แหล่งที่มา:
<https://www.researchgate.net/publication/>.
- Dierendonck, V.D.(2010). Servant leadership: Developments in theory and research.
Springer.
- Emiko SAIGA, and Shin-ichi YOSHIOKA. (2021). Factors Influencing the Happiness of
Japanese Nurses: Association with Work Engagement and Workaholism.
Kawasaki Journal of Medical Welfare. 26(2); 81-93.

- Emiko Saiga, & Yoshioka, S. I. (2021). Factors Influencing the Happiness of Japanese Nurses: Association with Work Engagement and Workaholism. *Kawasaki J Med Welf*, 26, 81-93.
- Empenca Cabundi, (2005). Relationship between organizational context and job analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 714-720
- Gavin, J.H. & Mason,R.O. (2004).The virtuous organization :The value of happiness in the work place. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Gilmer, Von Haller B. (1967). *Industrial psychology*. New York: Mc Graw –Hill.
- Hackman, J. R. dan G. R. Oldham. 1975. Development of Job dignostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60:159-170
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). "Norms for the Job Diagnostic Survey." *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology* (Ms. No. 1819), 9, 14.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- HREX.asia. (2019). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD). แหล่งที่มา: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>
- HREX.asia. (2019). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร (Human Relation in Organization). แหล่งที่มา: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190523-human-relation-organization/>
- Jaitha, A. (2016). Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms. Pathum Thani.
- JobsDB. (2023). 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน. แหล่งที่มา: [5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงานปัจจุบัน - Jobsdb ไทย](#).
- Kemakorn Chaiprasit and Orapin Santidhirakul. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. (25); 189-200.

- Kemakorn Chaiprasit & Orapin Santidhirakul. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. Retrieved from [Happiness at Work of Employees in SmallandMedium.pdf](#).
- Khaled A.B.(2019). Mechanistic studies of the influence of halogen substituents on the corrosion inhibitive efficiency of selected imidazole molecules: A synergistic computational and experimental approach. แหล่งที่มา: <https://www.sciencedirect.com/science/article/>
- Layard, R. (2007). Happiness and the teaching of values. *Centrepiece*, 12 (1). pp. 18-23. ISSN 1362-3761.
- Marlina Merdeka, Nor Hafizah Md Isa and Syed Azizi Wafa. (2020). The Determinants of Happiness at Workplace Amongst Workers in the Government Sector in Lahad Datu, Sabah. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 21 (2), (April) ISSN 2289-1560.
- Melissa M.(2012). [The neuroscientific turn: Transdisciplinarity in the age of the brain](#). แหล่งที่มา: scholar.google.co.th/.
- NurAiniAfanin, RealitaSereen Previarzya, Rizky Wicaksono and Euphrasia Susy Suhendra. (2022). The Determinant Factors of Happiness at Work on Employees: Meta Analysis Study. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development (AJMRD)* 4(2); 13-20.
- Rao Gudivada Venkat, Vijayalakshmi D, and Goswami Rama. (2018). A Study on Factors of Workplace Happiness. *Asian Journal of Management*. 9(1) ; 251-260.
- Rhoades & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Richard Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Schermerhorn, R. 1996. *Management*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Shyla.s and Aisha M Sheriff. (2021). Workplace Happiness and influencing factors-A review of literature. *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*. 8(3); 1798-1805.

- Stoia, E. (2016). Happiness and well-being at work. <https://scholar.google.co.th/scholar>.
- Susan Abraham (2015). Factors Influencing Workplace Happiness Among Employees in Software Companies in Bangalore. International Journal of Research in Applied Management, Science & Technology. ISSN 2455-7331 - Vol II – Issue II (2015).
- Susan Abraham, (2015). Influence of quality of work life on organizational commitment: A study on employees at a farm equipment manufacturing organization in Kerala. Trends, Challenges & Innovations in Management, 1(1), 151-160.
- Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.แหล่งที่มา : <https://psycnet.apa.org/>.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ตารางสรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ความสัมพันธ์ของ ความสุขในการ ทำงานกับผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด	สุพิศ ฤทธิแก้ว, สมนึก เอื้อจิระ พงษ์พันธ์, อุเชน พัฒน์ประดิษฐ์ และจาตุรนต์ ชูติ ธรรพงษ์ (2563)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -ระดับการศึกษา -สถานภาพสมรส -จำนวนสมาชิก ในครอบครัว -ตำแหน่งงาน -แผนก -อายุงาน -รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน <u>ปัจจัยทางด้าน</u> <u>สภาพแวดล้อม</u> <u>ภายใน</u> -จำนวนวันทำงาน -จำนวนชั่วโมง ล่วงเวลา -ลักษณะงานที่ทำ -หัวหน้างาน -สถานที่ปฏิบัติ งาน <u>ปัจจัยจิตใจในการ</u> <u>ปฏิบัติงาน</u> -ความสำเร็จใน หน้าที่ -การยอมรับ นับถือ -ลักษณะของงาน ที่น่าสนใจ	ความสุขในการ ทำงาน -Happy Body (สุขภาพดี) -Happy Relax (ผ่อนคลายดี) -Happy Heart (น้ำใจดี) -Happy Soul (จิตวิญญาณดี) -Happy Family (ครอบครัวดี) -Happy Society (สังคมดี) -Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) -Happy Money (สุขภาพเงินดี) -Happy work-life (การงานดี)	ผลการศึกษา พบว่า 1) เพศ อายุ สถานภาพ สมรส จำนวนสมาชิกใน ครอบครัว และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่าง กันมีความสุขในการ ทำงานที่แตกต่างกัน 2) จำนวนชั่วโมงล่วง เวลา ลักษณะความเป็น ผู้นำของหัวหน้างาน สภาพอากาศ ระดับแสง สว่างและเครื่องจักรที่ใช้ ในการทำงานที่แตกต่าง กัน มีความสุขในการ ทำงานที่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจิตใจในการ ปฏิบัติงานกับความสุขใน การทำงาน พบว่า ปัจจัย จิตใจในการปฏิบัติงานไม่ มีความสัมพันธ์กับความ สุขในการทำงานใน มิติที่ 1 Happy Body มิติที่ 3 Happy Heart มิติที่ 4 Happy Soul และ มิติที่ 7 Happy Brain แต่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับน้อยที่สุดกับ ความสุขในการทำงานใน มิติที่ 2 Happy Relax

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		-ความรับผิดชอบ -ความก้าวหน้า		มิตินี้ 5 Happy Family มิตินี้ 6 Happy Society อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 4) ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในมิตินี้ 3, 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้	วราภรณ์ ใจอารีหาญและเอกชัย อภิศักดิกุล (2560)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -สถานภาพสมรส -ระดับการศึกษา -ตำแหน่งหน้าที่ -อายุงาน -รายได้ต่อเดือน ความผูกพันต่อองค์กร -ความผูกพันด้านความรู้สึก -ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง -ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ความสุขในการทำงาน -ความสุขที่เกิดจากสัมพันธภาพในองค์กร -ความสุขที่เกิดจากความสำเร็จในงาน -ความสุขที่เกิดจากการยอมรับในสังคม -ความสุขที่เกิดจากการมีใจรักในงาน -ความสุขที่เกิดจากการได้รับสวัสดิการที่ดีขององค์กร	ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก
ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ย่งฮง	วินัย เจียรวัฒนวิทย์ (2562)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ	ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท	ผลการวิจัย พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 112

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
(ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ในเครือ		<ul style="list-style-type: none"> -อุดมศึกษา -อายุงาน -เงินเดือน -ตำแหน่งงาน 	<p>ยังสูง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน -ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน -ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน -ด้านการติดต่อสัมพันธ์ -ด้านความรักในงาน -ด้านความสำเร็จในงาน -ด้านการเป็นที่ยอมรับ 	<p>คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3</p> <p>ความสุขในการทำ งานของพนักงานบริษัท ยังสูง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือ ร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลิน ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน</p>

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน
<p>ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกตอนบน</p>	<p>ภัทรดนัย ใต้โธสง (2561)</p>	<p><u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุสถานภาพ -ระดับการศึกษา -อายุงาน -ระดับตำแหน่งงาน <u>องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน</u> -ด้านผู้นำ -ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน -ด้านลักษณะงาน -ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร -ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p>	<p>ความสุขในการทำงานของพนักงาน -ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง -ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง -ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ</p>	<p>ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิงอายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ อายุและสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุข</p>

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				<p>ในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า $r = 0.779$, ค่า $p\text{-value} = 0.000$ รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณ ภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ</p>
<p>ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด</p>	<p>ศิรินทร สายสุนทร, ชัยสิทธิ์ ทอบริสุทธ์ และ ณัฐวุฒิโรจนินิรุตติกุล (2558)</p>	<p><u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -ระดับการศึกษา -อายุการทำงาน -รายได้ต่อเดือน</p>	<p>ความสุขในการทำงาน -ความพึงพอใจ -ความกระตือรือร้น -ความสำเร็จ</p>	<p>ผลการวิจัย พบว่า 1.พนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความสุขในงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05</p>

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง	ณิชาวีรย์ แก้วไชยษา (2559)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -ระดับการศึกษา -สถานภาพสมรส -สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล -รายได้ -โรคประจำตัว -การดื่มแอลกอฮอล์ <u>ปัจจัยด้านการทำงาน</u> -ตำแหน่งงาน -อายุการทำงาน -ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา -การขาดงาน -การลาป่วย -การลาพักร้อน <u>ปัจจัยด้านจิตสังคม</u> -ทุนพลังใจทางบวก -เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	ความสุขในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ผลงานวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 51 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 61.9 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงานและการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียมจังหวัดภูเก็ต	สมชาย คบขุนทด, รัชฎา พงษ์ธนกิจและ นภดล บุรณนัญญ (2562)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -ระดับการ ศึกษา -ตำแหน่งงาน -รายได้ต่อเดือน -อายุงาน <u>อิทธิพลต่อ</u> <u>ความสุขในการ</u> <u>ทำงาน</u> -บรรยากาศ องค์กร -คุณภาพชีวิตการทำงาน -การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร -ความผูกพัน องค์กร	ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียม ในจังหวัดภูเก็ตมากที่สุด รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันองค์กร ตามลำดับ
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี	ภาวีน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์ และภาณุ ชินะโชติ (2561)	<u>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</u> -การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ -สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ -โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	ความสุขในการทำงาน -การติดต่อสัมพันธ์ -ความรักในงาน -ความสำเร็จ ในงาน -การเป็นที่ ยอมรับ	ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2.มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการ

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		-ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน -การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน -สิทธิของพนักงาน -ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ -ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		ทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด 3.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์	ธัญญา เรืองเมธีกุล (2560)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -ตำแหน่งงาน -อายุ -ความรับผิดชอบ ต่อทางครอบครัว -ระดับการศึกษา -รายได้ -ประสบการณ์ทำงาน <u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน</u> -ปัจจัยของตัวงาน -ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน	ความสุขในการทำงานของพนักงาน	ผลการศึกษา พบว่า 1.ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องตนเองและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		<p>-สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล</p> <p>-ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง</p> <p>-ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>		<p>ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง</p> <p>ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวของงานตามลำดับ</p> <p>2. ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.72 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองและปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานตามลำดับ</p>
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา	กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ, อภรณ์ทิพย์ บัวเพชร และ แสงอรุณ อิศระมาลัย (2559)	<p>-คุณภาพชีวิตในการทำงาน</p> <p>-การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>ความสุขในการทำงาน</p> <p>-สุขภาพดี</p> <p>-น้ำใจดี</p> <p>-ผ่อนคลายดี</p> <p>-ใฝ่รู้ดี</p> <p>-จิตวิญญาณดี</p>	<p>ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปาน</p>

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		-การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน	-ใช้เงินเป็น -ครอบครัวที่ดี -สังคมที่ดี	กลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .56$ และ $r = .36, p < .001$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28, p < .01$) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราได้ร้อยละ 34 โดยคุณ ภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกรการ	ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และ ดร.ณกมล จันทร์สม (2557)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -สถานภาพ	ความสุขในการทำงานของบุคลากร	ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สาขา อายุและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความ

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
<p>ประปานครหลวง สายงานบริการ</p>		<p>-ระดับการศึกษา -รายได้ -สาขา -ระดับตำแหน่ง งาน -อายุงาน <u>ปัจจัยด้านความ พร้อมในการทำงาน</u> งาน -ด้านร่างกาย -ด้านจิตใจ <u>ปัจจัยด้านการ รับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงาน</u> งาน -ด้าน สัมพันธภาพ -ด้านความ ก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน -ด้านการคงไว้ซึ่ง ระบบ -ด้าน สภาพแวดล้อม -ด้านการพักร ระหว่างการ ทำงาน -ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ</p>	<p>การประปานคร หลวง สายงาน บริการ</p>	<p>สุขในการทำงานของ บุคลากรการประปานคร หลวงสายงานบริการ โดย ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตก ต่างกันมีผลต่อความสุข ในการทำงานของ บุคลากรการประปานคร หลวงสายงานบริการที่ แตกต่างกัน ปัจจัยด้าน ความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการ ทำงาน และด้านผลตอบ แทนและสวัสดิการ มีผล ต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05</p>

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงานของ บุคลากรใน โรงพยาบาลเซนต์ เมรี่	อชชมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลสุวิวัฒน์, ศรารุช มั่งสูงเนิน และ จิราภรณ์ โกชกปรีภักดิ์ (2556)	<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -ระดับการศึกษา -ความพึงพอใจ ของรายได้ -ระยะเวลา การทำงาน -ผลการ ตรวจสุขภาพ <u>ปัจจัย</u> <u>ระดับองค์กร</u> -สภาพแวดล้อม ในการทำงาน -คุณลักษณะของ งาน -ผลลัพธ์ที่ คาดหวัง -ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ความสุขในการ งาน -ความพึงพอใจใน ชีวิต -ความพึงพอใจใน งาน -อารมณ์/ความ รู้สึกต่องาน	ผลการวิจัย พบว่า 1.ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม ในงาน คุณลักษณะของ งาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ คุณลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับด้านผลลัพธ์ที่ คาดหวังจะอยู่ในระดับ ปานกลาง 2.ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาล เซนต์เมรี่ ได้แก่ ด้าน ความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจใน งาน และอารมณ์/ ความรู้สึกต่องาน โดย รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รอง ลงมา ความพึงพอใจใน งานและความพึงพอใจใน ชีวิต ตามลำดับ 3.มีปัจจัยระดับองค์กรที่ ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในงาน ตามลำดับ สำหรับผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	พันชัย เม่นฉาย, วิชา ติยะพงษ์ ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐนิชา มิ่งาม และ สุชมาลย์ หนกหลัง (2563)	<u>สภาพแวดล้อม</u> -ด้านลักษณะงาน -ด้านความ สัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน -สวัสดิการ -ด้านสุขภาพ อนามัย -ด้านเศรษฐกิจ -ด้านสังคมและ นันทนาการ -ด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตใน การทำงาน -ด้านประโยชน์ เกื้อกูล -ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย -ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตใน การทำงาน	ความสุขในการ ทำงาน -ด้านความพึง พอใจในชีวิต -ด้านความพึงพอ ใจในการทำงาน -ด้านอารมณ์ ทางบวก -ด้านอารมณ์ ทางลบ	ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านสวัสดิการมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน เท่ากับ .265, .254 และ .212 ตามลำดับ

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน งานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ผู้ผลิตยานยนต์ แห่งหนึ่ง	ศิริลลิตี ทุมสา และ ณัฐวุฒิ โรจนินิรุตติกุล (2561)	<u>ปัจจัยด้านองค์กร</u> -การติดต่อ สื่อสาร -นโยบายและการ บริหารงาน -ลักษณะงาน -สัมพันธภาพในที่ ทำงาน -สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความสุขในการ ทำงาน -ความริ่รรมย์ ในงาน -ความพึงพอใจ ในงาน -ความกระตือ ร้อนในการทำงาน	ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสุขในการ ทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการอยู่ใน ระดับมาก 2) การติดต่อสื่อสาร นโยบายและการบริหาร งาน สัมพันธภาพในที่ ทำงานและสภาพแวด ล้อมในการทำงาน มีผล ทางบวกต่อความสุขใน การทำงานโดยรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ในขณะที่ ลักษณะงาน มีผลทางลบ ต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน งานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจโรง แรม เขตพื้นที่ พัทยา จังหวัด ชลบุรี	ติตรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และ ชลธิชา รุ่งศรี (2559)	คุณลักษณะงาน -ความหลากหลาย ของงาน -ความมีเอก ลักษณะของงาน -ความสำคัญของ งาน -ความมีอิสระใน งาน -ผลสะท้อนกลับ ของงาน	ความสุขในการ ทำงาน	ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลความสุข โดยรวมในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างในด้าน ลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความมีเอกลักษณะของ งาน 2) ความมีอิสระในงาน และ 3) ผลสะท้อนกลับ ของงาน สำหรับปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสุขโดย

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		บรรยากาศองค์กร -โครงสร้างองค์กร -ความท้าทาย และความรับผิดชอบ -ความอบอุ่นและ การสนับสนุน -การให้รางวัลและ การลงโทษ -การแก้ไขความ ขัดแย้ง -มาตรฐานการ ปฏิบัติ -การยอมรับความ เสี่ยงในงาน -ความเป็นอัน หนึ่งอันเดียวกัน		รวมในด้านบรรยากาศ องค์กร ได้แก่ 1) ความทำ ทายและความรับผิดชอบ 2) มาตรฐานการปฏิบัติ การ 3) การยอมรับความ เสี่ยงในงาน และ 4) ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงานของ พนักงาน บริษัทเอกชนใน ส่วนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	ณัฐวรรณ คงประเสริฐ และ เสนีย์ พวงยาณี (2560)	<u>ความพึงพอใจใน</u> <u>การทำงาน</u> -ด้านบุคคล -ด้านงาน -ด้านการจัดการ <u>แรงจูงใจในการ</u> <u>ทำงาน</u> -แรงจูงใจใฝ่ สัมพันธ์ -แรงจูงใจใฝ่ อำนาจ -แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	ความสุขในการ ทำงาน	ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 25-35 ปี มี การศึกษาต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี และมีราย ได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ซึ่งระดับ แรงจูงใจในการทำงาน และระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก การ ทดสอบสมมติฐานพบว่า

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				<p>แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมาก และทิศทางเดียวกัน โดยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01</p>
<p>องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา</p>	<p>ถิตร์ตน์ พิมพากรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559)</p>	<p><u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> -เพศ -อายุ -ระดับการศึกษา -สถานภาพ -ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน -แผนกที่ปฏิบัติงาน <u>องค์ประกอบ</u> -ความคิดเชิงบวก</p>	<p>ความสุขในการทำงาน</p>	<p>ผลการวิจัย พบว่า 1.ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 60.79 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.88 2.ระดับความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุดคือ ความสำคัญของงาน</p>

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		<ul style="list-style-type: none"> -ความคิดเชิงลบ -ความสำคัญของงาน -ความสัมพันธ์กับผู้อื่น -ความมีอิสระในการทำงาน -ผู้นำและนโยบาย 		<p>รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเชิงบวก ผู้นำและนโยบาย ความมีอิสระในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงลบ มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง</p> <p>3.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลกระทบต่อความสุขที่ต่างกัน ดังนี้ คือ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงแรมและแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05</p>
ความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศไทย	Kemakorn Chaiprasit and Orapin Santidhirakul. (2011)	<p><u>ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -แรงบันดาลใจในการทำงาน -คุณค่าร่วมขององค์กร -ความสัมพันธ์ -คุณภาพชีวิตการทำงาน -ความเป็นผู้นำ 	<p>ความสุขในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -ระดับสูง -ระดับกลาง -ระดับต่ำ 	<p>ผลการวิจัย พบว่าระดับความสุขของพนักงานSMEs ในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูงและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย 5 ประการที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานก็อยู่ที่ระดับสูง ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นผู้นำเป็นปัจจัย</p>

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				<p>สามประการที่นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ ความสามารถในการทำนายอยู่ที่ 59.4%</p>
<p>ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis Study)</p>	<p>เนอโอนี่ อะพานิน, เรียลิตาเซริน พรีเวียสยา, ริสกี วิคาซิโน และยูเพรเซีย ชูซี ซุเฮนด้า (2022)</p>	-	-	<p>จากการวิเคราะห์อภิมาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีดังนี้ 1) ปัจจัยองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> -วัฒนธรรมองค์กร -ภาวะผู้นำ -ลักษณะของงาน -ข้อมูลย้อนกลับทางบวก -รางวัลและโอกาสก้าวหน้า <p>หน้า 2) ปัจจัยส่วนบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -คุณลักษณะส่วนบุคคล -ความพึงพอใจในงาน -ความเชื่อแห่งตน -การควบคุมความเครียด -แรงจูงใจและการจ้างงาน <p>3) ปัจจัยทางสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -สถานภาพทางสังคม -สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น <p>4) ความสุขในการทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ความพึงพอใจในการทำงาน

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				-ความมีนัยรมยในการทำ งาน -ความความผูกพันต่อ องค์กร -ความเต็มใจที่จะทำ งาน กับองค์กร
การศึกษาปัจจัย ของความสุขใน การทำงานของ คณาจารย์ที่มี ประสบการณ์ 3 ปี จากสาขา STEM ในสถาบัน อุดม ศึกษาเอกชน	เรவர் กูติวตา เวนกัด , วิจัยะ ลัคชมิ และ โกสวามี รามะ (2018)	1) ปัจจัยภายใน -การเห็นคุณค่าใน ตนเอง -การตระหนักรู้ใน ตนเอง 2) ปัจจัยภายนอก -เงินชดเชย -สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านชีวิต และการทำงาน -สุขภาพและชีวิต การงาน -การปรับตัวและ การปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการทำ งานกับครอบครัว	ความสุขในการ ทำงาน -ความพึงพอใจใน การทำงาน -อารมณ์เชิงบวก -การปฏิบัติตาม ตามนโยบายของ องค์กร	-อายุเป็นปัจจัยแห่ง ความสุขในที่ทำงาน -ปัจจัยด้านชีวิตและการ ทำงานมีความสำคัญใน ช่วงแรกของการจ้างงาน -การเลือกคณะเป็นอาชีพ เกิดจากความยืดหยุ่นใน การทำงาน
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในที่ทำ งานของพนักงาน ในบริษัท ซอฟต์แวร์ ในบังกลาดอร์	ชูซาน อับราฮัม (2015)	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง -ความมีชีวิตชีวา -ความยืดหยุ่น ส่วนบุคคล -ความสุขส่วนตัว -ทีมงานที่มีการ จัดการที่ดี	-ความสุขในการ ทำงาน -ความพึงพอใจใน งาน	จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความมีชีวิตชีวา ความยืดหยุ่นส่วนบุคคล ความสุขส่วนตัว ทีมงาน ที่มีการจัดการที่ดี และ ผู้จัดการที่เชื่อมั่นในความ พยายามเป็นปัจจัยที่ส่ง

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
		-ผู้จัดการที่เชื่อมั่น ในตัวพนักงาน		ผลให้Workplace มีความ สุข และความสุขในที่ทำ งานมีความสัมพันธ์ใน ระดับปานกลางกับความ พึงพอใจในการทำงาน
ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการ ทำงานของ พยาบาลญี่ปุ่น : ความสัมพันธ์ของ การจ้างงานและ ความทุ่มเทในงาน	เอมิโกะ ไชกะ และ ชินอิชิ โยชิโอะกะ (2021)	-ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 1) ความพึงพอใจ ในงาน 2) ความผูกพันใน งาน 3) พฤติกรรมการ ชอบทำงาน (คนบ้างาน) -สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความสุขในการ ทำงานและความ ทุ่มเทในงาน	ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความ สุขในการทำงาน -ความทุ่มเทในงานมี ความสัมพันธ์กับสภาพ แวดล้อมในการทำงาน
ความสุขในการ ทำงานของพนักงาน ในวิสาหกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ประเทศไทย	เชมกร ชัยประสิทธิ์ และอรพิน สันติศิริกุล (2011)	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 1) แรงบันดาลใจ ในการทำงาน 2) คุณค่าร่วมกัน ขององค์กร 3) ความสัมพันธ์ 4) คุณภาพชีวิต การทำงาน 5) ความเป็นผู้นำ	ความสุขในการ ทำงาน	ผลการศึกษาพบว่า ระดับ ความสุขของพนักงาน SMEs จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง และความ คิดเห็นต่อปัจจัย 5 ประ การที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานอยู่ใน ระดับสูงเช่นกัน ความ สัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสามประการที่ นำไปสู่ความสุขในการ ทำงานและสามารถ ทำนายความสุขในการทำ งานได้ ความสามารถใน

ชื่อเรื่อง	ผู้แต่ง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
				การทำนายอยู่ที่ 59.4% (R Square=0.594)
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงานของคนงานในภาครัฐในลาฮัตดาตูซาบาห์	มาลินา เมอเดก้า, นอร์ ฮาฟิซาร์ห์ เอมดีอิซา และ ซีเยส อะซีชีวาฟา (2022)	<u>ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง</u> -สภาพการจ้างงาน -รายได้ -การสนับสนุนทางสังคม -สภาพการทำงานที่นำไปสู่การมีความสุข	ความสุขในการทำงาน	ผลการศึกษาพบว่า 1.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ 2.สภาพการจ้างงาน รายได้ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพการทำงานอธิบายความในการทำงานได้ร้อยละ 62
ความสุขในที่ทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน : การวิจัยทบทวนวรรณกรรม	ไซลา เอส และ ไอชะเอ็ม เซอร์ฟีฟ (2021)	-	ความสุขในที่ทำงาน	จากผลการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย 1.รายได้ 2.เสรีภาพ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. การมีส่วนร่วมในการทำงานในเชิงบวก และ 5. สมดุลชีวิตและการทำงาน



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จึงใคร่ขอความร่วมมือท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมจะไม่มีการนำเสนอผลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด และใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีข้อความ จำนวน 52 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	4 ข้อ
ตอนที่ 2	แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	31 ข้อ
ตอนที่ 3	แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน	17 ข้อ
ตอนที่ 4	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิมพ์กานต์ เงินเป็ย

หลักสูตรการบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

- 1.อายุ ปี
- 2.รายได้ต่อเดือน บาท
- 3.อายุงาน ปี (ถ้ายังไม่ถึง 1 ปีให้ใส่ 0)
- 4.จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ชั่วโมง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ
เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน					
2. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน					
3. ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนกหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัดของท่าน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้เสร็จตามกำหนดเวลา					
ด้านสภาพการแวดล้อมในการทำงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. สภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย					
7. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม					
8. ภาระงานหรือปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสม					
9. อุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ด้านเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
11. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง					
12. เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัว ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
13. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับผลงานที่ท่านนำเสนอ					
14. เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความคิดความชอบให้ตนเอง					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ด้านหัวหน้างาน					
15. หัวหน้างานมีการกำกับดูแล และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
16. หัวหน้างานปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม					
17. เมื่อมีปัญหาด้านการทำงาน หัวหน้างานให้คำแนะนำและช่วยเหลือจนสามารถแก้ไขปัญหาได้					
18. หัวหน้างานให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
19. หัวหน้างานให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
20. การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่นๆ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความดีความชอบอยู่เสมอ					
22. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน					
23. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปได้ไม่น้อยมาก เนื่องจากมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน					
24. บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน					
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
25. อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน					
26. ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทมีจำนวนที่เหมาะสม					
27. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน					
28. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทท่านดีกว่าบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน					
29. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
30. บริษัทของท่านมีการจัดระบบบำเหน็จตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอ					
31. ประเภทและจำนวนของสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรื่นรมย์ในงาน					
32. ท่านมีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน					
33. ท่านรู้สึกไม่วิตกกังวลใดๆในการทำงาน					
34. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
35. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความราบรื่น					
ด้านความพึงพอใจในงาน					
36. ท่านรู้สึกชอบและภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
37. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ					
38. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน					
39. ท่านรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน					
40. ท่านมีความรู้สึกอยากไปทำงาน					
41. ท่านมีความตื่นตัวและทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
42. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน					
43. ท่านมีการเตรียมตัวให้พร้อมในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเผชิญปัญหาในการทำงาน					
44. ท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายจนกระจำจ้งแล้วจึงลงมือปฏิบัติงาน					
45. ท่านมีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
46. ท่านมีความสนใจและมองหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
47. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
48. ท่านพยายามทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค

ผลตรวจสอบเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis

การแจกแจงแบบปกติ (Normality)

การทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis คือการทดสอบว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ซึ่งตรวจสอบโดยการดูกราฟและใช้ Kolmogorov-Smirnov Test ระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ (ภาคผนวกการแจกแจงปกติของตัวแปรอิสระ)

Independent Variable	Kolmogorov-Smirnova		
	Statistic	df	Sig.
อายุ (ปี)	.101	270	.000
รายได้ต่อเดือน (บาท)	.183	270	.000
อายุงาน (ปี) *ถ้ายังไม่ถึง 1 ปีให้ใส่ 0	.177	270	.000
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	.428	270	.000
ด้านลักษณะงาน	.186	270	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.235	270	.000
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.140	270	.000
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับหัวหน้างาน	.160	270	.000
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.127	270	.000
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.077	270	.001
ความสุขในการทำงาน	.187	270	.000

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central limit theorem) ระบุว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอ การกระจายของค่าตัวอย่างมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Normality) (Anderson, 2010) ซึ่งทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางระบุว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะส่งผลให้การแจกแจงเป็นแบบปกติควรมีมากกว่า 30 ตัวอย่าง (Anderson, 2010) การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 270 ตัวอย่าง จึงถือได้ว่าตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยได้

การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier)

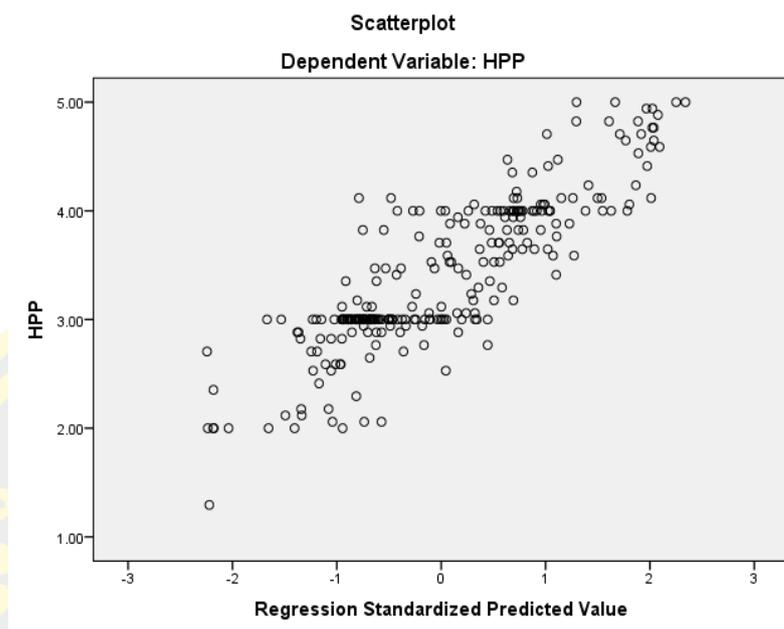
ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) จำเป็นต้องมีการทดสอบข้อมูลระหว่าง ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นหรือไม่ โดยวิธีการที่นิยมใช้ในการตรวจสอบข้อมูลคือแผนภาพการกระจาย (Scatter Plot) ซึ่งเป็นกราฟที่

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว แต่เนื่องจากไม่มีค่าที่กำหนดชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาจากค่า Cook's Distance ที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงของค่าคลาดเคลื่อนเมื่อตัดข้อมูลชุดใดชุดหนึ่งออกไป โดยเบื้องต้นจะต้องทำการพิจารณาค่า Cook's Distance ของชุดข้อมูล ถ้ามีค่ามากกว่า 1 แสดงว่าชุดข้อมูลนั้นมีความผิดปกติ ควรตัดออกจากการวิเคราะห์ ซึ่งจากการตรวจสอบค่า Cook's Distance พบว่า อยู่ระหว่าง 0 – 0.07 จึงสรุปได้ว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ไม่มีค่าผิดปกติ

Statistics		
Cook's Distance		
N	Valid	270
	Missing	0
Mean		.0045357
Median		.0010881
Std. Deviation		.00958067
Range		.07416
Minimum		.00000
Maximum		.07416

ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity)

เพื่อทดสอบว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาจากแผนภาพของกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ ซึ่งจากการพิจารณาแผนภาพของกระจาย Scatter Plot พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายอยู่เหนือและใต้ระดับ 0 ซึ่งการกระจายตัวอยู่ในช่วงแคบ ไม่ว่าจะค่า Y จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่



ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือที่เรียกว่าการไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีปัญหา และจากการพิจารณาค่า Durbin Watson พบว่าค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.91 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865a	.749	.739	.35574	1.909

a. Predictors: (Constant), จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง), อายุงาน (ปี) *ถ้ายังไม่ถึง 1 ปีให้ใส่ 0, ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน: หัวหน้างาน, รายได้ต่อเดือน (บาท), อายุ (ปี), ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน: เพื่อนร่วมงาน, ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านลักษณะงาน

b. Dependent Variable: HPP

ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) คือตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะตรวจสอบโดยการใช้ค่าสถิติ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor (VIF) หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าดังนี้

Independent Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
อายุ (ปี)	0.60	1.67
รายได้ต่อเดือน (บาท)	0.64	1.56
อายุงาน (ปี)	0.59	1.70
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	0.91	1.09
ด้านลักษณะงาน	0.31	3.21
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.28	3.55
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.34	2.95
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับหัวหน้างาน	0.50	2.02
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.38	2.62
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.32	3.09

พบว่า ค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ 0 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัว ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวพิมพ์กานต์ เงินเป็ย

วัน เดือน ปี เกิด 23 มกราคม 2540

สถานที่เกิด โรงพยาบาลชลบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 7 ซอย 18 ถนนบางแสนล่าง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี 20130

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน พนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท ที.เอส.เค.เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

ประวัติการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา