

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด
จังหวัดพิจิตร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มีนาคม 2558

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด
จังหวัดพิจิตร



ปรางทิพย์ อภิษาชาญ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

ลิขสิทธิ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มีนาคม 2558

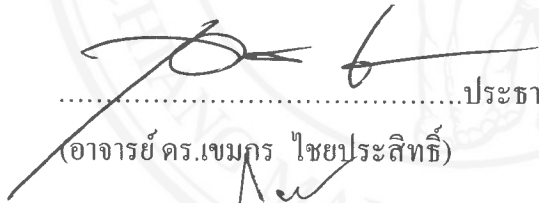
ความสูงในการทำงานของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา

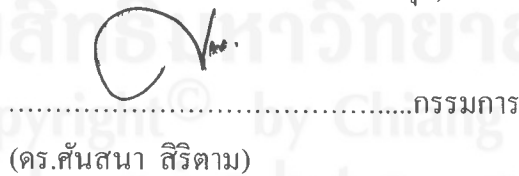




.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เจมกร ไชยาประสิทธิ์)

.....
(รองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล)


.....กรรมการ
(ดร.ศันสนา สิริตาม)

18 มีนาคม 2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์อรพิน ตันติธีรากุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนการค้นคว้าแบบอิสระเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนใคร่ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ และ ดร. ศันสนา สิริตาม ที่กรุณาสละเวลาเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระนี้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมถึงตรวจทานแก้ไขการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านผู้ซึ่งให้วิชาความรู้อันมีค่า และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความสะดวกและช่วยเหลือในการประสานงานตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบัน ตลอดจนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณผู้บริหารบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ตลอดจนพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และพี่สาว ผู้ซึ่งให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่ดีในความสำเร็จของทุก ๆ ด้านในชีวิต และขอขอบคุณกำลังใจจากทุก ๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข กับคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยปัจจัยด้านความเชื่อมั่นมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ และจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Happiness at Work of Employees at Akara Mining Company Limited, Phichit Province

Author Miss Prangthip Apichachan

Degree Master of Business Administration

Advisor Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study happiness at work of employees at Akara Mining Company Limited, Phichit Province. The data from this study was collected from 365 employees at Akara Mining Company Limited. The tool to collect the data was a self-administered questionnaires which consisted of questionnaire for general information, questionnaire on happiness at work, questionnaire on the level of potentiality and capacity to work to the fullest level, and questionnaire on happiness at work and work result. The data was analyzed using statistics, namely frequency, percentage, mean, T-test, One-way Anova, Least Significant Difference and Linear Regression.

The results of the study showed that most employees were female, 36-40 years old, married, with education below Bachelor's degree. Their work experience and work period were not more than 5 years. Most of them were general staff. The opinion of the employees towards factors for happiness at work was at the "agree" level, and the employees ranked the 5 factors in the following order: reliability, conviction, organisational culture, and confidence. They ranked work at the "somewhat agree" level. From Linear Regression analysis to establish the relationship between the factors affecting happiness at work and important characteristics that created happiness, it was found that all factors affecting happiness at work were generally related to important characteristics that created happiness, with reliability showed the most prediction capability.

The other factors were work result, organisational culture, and confidence, respectively. It was also found that the relationship between 3 important characteristics that created happiness and the level of potentiality and capability to work to the fullest level was positive.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ต
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2	
แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	5
2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีการศึกษา	18
3.1 ขอบเขตการศึกษา	18
3.2 วิธีการศึกษา	20
3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	23
3.4 ระยะเวลาในการศึกษา	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการศึกษา	24
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	26
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข	29
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	64
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน	74
บทที่ 5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
5.1 สรุปผลการศึกษา	82
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	98
5.3 ข้อค้นพบ	109
5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	111
5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	116
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	120
แบบสอบถาม	120
หนังสือยินยอม	129
ประวัติผู้เขียน	130

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	26
ตารางที่ 2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	26
ตารางที่ 3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	27
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	27
ตารางที่ 5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน / อายุงาน	28
ตารางที่ 6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	28
ตารางที่ 7	แสดงการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	29
ตารางที่ 8	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านผลงาน	30
ตารางที่ 9	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความเชื่อมั่น	33
ตารางที่ 10	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านวัฒนธรรมองค์กร	35
ตารางที่ 11	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความผูกพันต่องาน	37
ตารางที่ 12	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความมั่นใจ	39
ตารางที่ 13	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ในภาพรวม	40
ตารางที่ 14	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 15	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	43
ตารางที่	17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	44
ตารางที่	18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	45
ตารางที่	19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็น รายคู่	45
ตารางที่	20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่	46
ตารางที่	21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามสถานภาพการ สมรสเป็นรายคู่	46
ตารางที่	22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามสถานภาพการ สมรสเป็นรายคู่	47
ตารางที่	23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่	48
ตารางที่	24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	48
ตารางที่	25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 26	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	50
ตารางที่ 27	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน	51
ตารางที่ 28	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่	51
ตารางที่ 29	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่	52
ตารางที่ 30	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่	53
ตารางที่ 31	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่	53
ตารางที่ 32	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่	54
ตารางที่ 33	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	55
ตารางที่ 34	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของคุณคน ด้านความภาคภูมิใจ	56
ตารางที่ 35	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของคุณคน ด้าน ความไว้วางใจ	58
ตารางที่ 36	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของคุณคน ด้านการได้รับการยอมรับ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่	37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลในภาพรวม	62
ตารางที่	38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	64
ตารางที่	39 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน	66
ตารางที่	40 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น	67
ตารางที่	41 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร	68
ตารางที่	42 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน	69
ตารางที่	43 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ	70
ตารางที่	44 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านความภาคภูมิใจ (Pride)	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่	45	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านความไว้วางใจ (Trust)	72
ตารางที่	46	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)	73
ตารางที่	47	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับวันลาป่วยของพนักงานพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง	74
ตารางที่	48	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง	75
ตารางที่	49	แสดงข้อมูลความรู้สึกรักของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่งต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	76
ตารางที่	50	แสดงข้อมูลความเกี่ยวกับความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉย ๆ	77
ตารางที่	51	แสดงข้อมูลความเกี่ยวกับความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกมีแรงกระตุ้น หมาดริ้วแรง และรู้สึกเฉย ๆ ในการทำงาน	77
ตารางที่	52	แสดงข้อมูลความเกี่ยวกับความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกว่าย่งมาก ไม่ย่งเลย หรือรู้สึกเฉย ๆ ในการทำงาน	78
ตารางที่	53	แสดงข้อมูลความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	78
ตารางที่	54	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อความสุข	79

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แสดงโครงสร้างการทำงานอย่างมีความสุขของ I Opener	9
ภาพที่ 2	แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน	20
ภาพที่ 3	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ในภาพรวม	41
ภาพที่ 4	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงาน ของบุคคลในภาพรวม	63



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก จากเดิมที่งานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งเป้าหมายไปที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน แต่ในปัจจุบันองค์กรหลายๆ แห่งเริ่มให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจให้สามารถอยู่รอดต่อไปได้ เพราะปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร “คน” โดยทรัพยากรคนๆ ที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีความพร้อมทางสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะเป็นทรัพยากรที่ทุกๆ องค์กรต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน หรือถ้าเป็นทุนมนุษย์ที่มีอยู่แล้วในองค์กรก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการในการรักษาและจูงใจให้ทุนมนุษย์เหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานนานๆ กล่าวได้ว่า ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ กำลังถูกทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะพร้อมในการปฏิบัติงานเลือกว่าพวกเขาจะเลือกองค์กรใดในการทำงาน เพราะฉะนั้นองค์กรเองจึงต้องมีการปรับตัวพัฒนาแนวคิดในการบริหารองค์กรเสียใหม่ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งทางเลือก” (Employee of choice) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งทางเลือกนั้นมีแนวทางในการพัฒนาหลากหลายแนวทางกันออกไป ซึ่งแนวทางอันหนึ่งที่หลาย ๆ องค์กรพยายามพัฒนาขึ้นมา ก็คือ การพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข (Workplace Happiness) ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะเกิดขึ้นเอง สำหรับในที่ทำงานความสุขในการทำงานช่วยให้พนักงานลดแรงกดดัน ทำให้รู้สึกสนุก และมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม (ชัยทวี เสนาะวงศ์, 2551)

บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด เป็นบริษัทจดทะเบียนโดยคนไทยจากการร่วมทุนกับบริษัท คิงส์เกต คอนโซลิเดเต็ด ประเทศออสเตรเลีย ผู้ที่เข้าซื้อกิจการ บริษัท ไทยโกลด์ฟิลด์ จำกัด ดำเนินธุรกิจศึกษาและสำรวจหาพื้นที่ศักยภาพแหล่งแร่ทองคำในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2530 และประสบความสำเร็จในพื้นที่แหล่งแร่ ในบริเวณพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดพิจิตร เพชรบูรณ์ และพิษณุโลก ซึ่งต่อมาได้ขายกิจการให้ บริษัท คิงส์เกต คอนโซลิเดเต็ด ซึ่งบริษัทได้รับอนุญาตอาชญาบัตรพิเศษเพื่อการสำรวจหาแหล่งแร่ทองคำในบริเวณพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดพิจิตร เพชรบูรณ์ และ

พิษณุโลก จากกรมทรัพยากรธรณี จำนวน 14 แปลง เนื้อที่รวมประมาณ 110,000 ไร่ จากการสำรวจแหล่งแร่ดังกล่าวเป็นระยะเวลาานานกว่า 13 ปี ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จสำรวจพบแหล่งแร่ทองคำเชิงพาณิชย์ ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นเหมืองแร่ทองคำได้ บริษัทจึงยื่นขอประทานบัตรเพื่อทำเหมืองแร่ จำนวน 4 แปลง เนื้อที่รวมกว่า 1,166 ไร่ และได้รับอนุญาตเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2543 จึงได้เกิดเหมืองแร่ทองคำชาติจีนมา ซึ่งเป็นเหมืองแร่ทองคำแห่งแรกของไทยที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ปลอดภัย ได้มาตรฐานระดับสากล และได้รับการรับรองมาตรฐานทั้งด้านคุณภาพ ISO 9001 ความปลอดภัย OHSAS 18001 สิ่งแวดล้อม ISO 14001 เป็นเหมืองแร่แห่งแรกที่ได้รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 และเป็นเหมืองแร่ขนาดเล็กของโลกที่ได้รับการรับรองการจัดการด้านไซยาไนด์ระดับนานาชาติ Cyanide Code บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด มีห้องปฏิบัติการทดสอบที่ได้มาตรฐานอุตสาหกรรมเป็นที่ยอมรับด้วยระบบมาตรฐาน มอก. 17025 และเป็นเหมืองแร่ที่มีความปลอดภัยระดับสากล เหมืองแร่ทองคำชาติ บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ตั้งอยู่ติดกับทางหลวงหมายเลข 1301 (หนองนาถ-วังโป่ง) บนพื้นที่รอยต่อระหว่าง อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร กับอำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือประมาณ 280 กิโลเมตร โดยบริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 365 คน (บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด, 2555 : ออนไลน์)

บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน แต่เนื่องจากปัญหาด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านกฎหมายและการเมือง ซึ่งบริษัทต้องดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมายที่เข้มงวด กวดขัน ในเรื่องของผลกระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอนตามอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลแต่ละคณะที่เข้ามาถึงส่งผลต่อธุรกิจเช่นกัน รวมถึงปัญหาทางด้านสังคม เนื่องจากการทำเหมืองแร่ทองคำเป็นธุรกิจที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน ชาวบ้านที่อาศัยอยู่โดยรอบ ทำให้เกิดการต่อต้านซึ่งอาจลุกลามจนถึงขั้นถูกระงับการดำเนินธุรกิจได้ อีกทั้ง สภาพการทำงานของพนักงานภายในเหมืองทองนั้นมีความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิตได้ อันเนื่องมาจากความผิดพลาดของเครื่องจักรหรือมลพิษที่เกิดจากกระบวนการขุดเจาะแร่ ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจของผู้ปฏิบัติงาน จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้อัตรการลาออกจากงาน/เปลี่ยนงาน (Turn Over) ของพนักงานมีอยู่อย่างต่อเนื่องในเกณฑ์ที่สูงมาก เป็นเหตุให้บริษัทต้องรับพนักงานใหม่เป็นประจำ จึงทำให้การทำงานขาดความมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อให้มีความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรได้ตระหนักและเล็งเห็นปัญหาดังกล่าว จึงพยายามสนับสนุนสวัสดิการหลาย ๆ ด้านเพื่อจูงใจพนักงาน ทั้งทางด้านสุขภาพ ที่พัก โบนัสพนักงาน แต่สวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ก็ยังไม

สามารถจูงใจให้พนักงานสามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้ (สายงานทรัพยากรบุคคลบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด, 2555 : สัมภาษณ์)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด ทำให้อัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานลดลง รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

1.4 นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่กระทำ มีความภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนอื่นรับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด หมายถึง บุคลากรทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ
เป็นพนักงานประจำ รวมทั้งบุคลากรที่ทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายปีที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท อัคราไมนิ่ง
จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิจิตร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

iOpener (อ้างถึงใน สุรดิพิมพ์ ถ้ำทอง, 2554 : 5) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึง จุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงาน ร่วมกับผู้อื่น

Warr (อ้างถึงใน พรธรรณี สืบสุข, 2548 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็น ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Deiner (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการ ทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการ แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วย เหตุและผล ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550 : 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

- 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
- 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
- 3) รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing/ nice people)
- 4) รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
- 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
- 7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขได้ในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด

พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ที่ได้รับ และเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของคนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้รรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน

สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้ลึกคืต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป

2.1.2 แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน

(1) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr

Warr (อ้างถึงในพรรณิภา สืบสุข, 2548 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึก ชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนานไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความร่าเริง กระตุ้นให้มีความอยากรู้ อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่างๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ รับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้าน

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน และเกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

(2) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ โดยความสุขนั้นเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนามาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่ง
ที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง
สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้อง
ปรับตัว

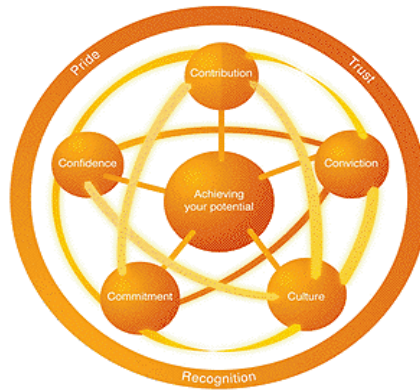
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่
ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน
และงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและ
สังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่
ดี สนุกสนานกับงานที่ทำ ยิ้มแย้มสดใสกับงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม
และคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็น
ทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่
ถูกต้อง และอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

(3) แนวคิดความสุขในการทำงานของ iOpener

iOpener (อ้างอิงในสุรติพิมพ์ ถ้ำทอง, 2554 : 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์
แห่งความสุข (The Science of Happiness) ซึ่ง iOpener เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมี
ความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น
(Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ
(Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถ
พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความ
ภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และ การได้รับการยอมรับ (Recognition) ดังแสดงตามภาพ
โครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener



The structure of happiness at work

ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener (อ้างถึงใน iOpener, 2010)

จากภาพโครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึงความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้นซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังนี้ ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถยกประเด็นสำคัญๆ ได้ รู้สึกว่าได้ทำงานที่มั่นคง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน ได้รับผลตอบแทนที่ดีในทำงาน ได้รับความเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึงการที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆ สภาพแวดล้อมการทำงานการที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้นประกอบไปด้วย การมีแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่างๆ และรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึงความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้นๆ การที่จะพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบุคคลนั้นประกอบด้วย ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กรของคุณ มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึงความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำ การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มี

ความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อรวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และศรัทธาต่องานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ การทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน

ส่วนความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ความภาคภูมิใจและความไว้วางใจนั้น เป็นสิ่งที่บุคคลให้แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็หวังจะได้รับการยอมรับจากองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละส่วนได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึงความภาคภูมิใจในงานตัวเองและองค์กรโดยความภาคภูมิใจนั้นมาจาก ระดับของผลงาน (Contribution) รับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความหมายความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งความภาคภูมิใจมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ (Trust) คือเมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้วก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กรและส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ในขณะที่เดียวกันการได้รับการยอมรับ (Recognition) แสดงถึงการได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยอมรับเป็นผลมาจากอายุและความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลผลิตในการทำงานก็จะยิ่งมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ระดับความสุขและความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ก็แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงาน ได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้ (Jessica, 2010) จากผลงานวิจัยของ iOpener พบข้อ ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคนที่มีความสุขในการทำงานและผลผลิตในการทำงานได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต : บุคคลที่มีความสุขที่สุดสามารถมีผลงานต่อสัปดาห์ มากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่าถึง 47% ซึ่งนั่นมีค่าเท่ากับผลของการทำงานล่วงเวลาและเศษหนึ่ง ส่วนสี่ของอาทิตย์

2. การแข่งขันและจุดมุ่งหมาย : ลูกจ้างที่มีความสุขกว่าสามารถรับการแข่งขันได้ มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 18 % และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 33 %

3. ภาพรวม : บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน พบว่าได้รับการสนับสนุนมากกว่า 23% ได้รับความเชื่อมั่น มากกว่า 31% ปรับตัวเข้ากับ

วัฒนธรรมองค์กรได้มากกว่า 30% มีความรับผิดชอบมากกว่า 38% มีความมั่นใจมากกว่า 40% และคิดว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้มากกว่า 40% นอกจากนั้น พวกเขายังได้ความภาคภูมิใจและความเชื่อถือมากกว่า 33% และ ได้ความยอมรับนับถือมากกว่า 50% อีกด้วย

4. การลาป่วย : พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างการมีความสุขในการทำงานและการลาป่วย ยิ่งคนทำงานมีความสุขเท่าไร ก็จะลาหรือขาดงานน้อยเท่านั้น บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะลาป่วยน้อยกว่า 42%

5. ความกระตือรือร้น : บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะพบว่ามีความกระตือรือร้นมากกว่า 180% ซึ่งไม่เพียงส่งผลกระทบต่องานที่ทำ แต่ยังกระทบกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย

6. การตอบสนอง : การตอบสนองมีผลกระทบต่ออย่างมากกับความสุขในการทำงาน การตอบสนองอย่างกลาง ๆ ทำให้ผลผลิตลดลงขณะที่การตอบสนองโดยถูกชักโยยอยู่เบื้องหลังไม่เพียงทำให้ผลผลิตลดลง แต่มันยังทำให้การลาป่วยเพิ่มขึ้นเป็น 100%

7. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับผู้อื่นและทางเลือก หรือความมีอิสระในการจัดการสิ่งที่สำคัญต่อตนเอง เงิน ไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่ทำให้คุณมีความสุขในการทำงาน เพราะที่ทำงานไม่ใช่ที่ ๆ บุคคลได้ใช้จ่ายเงิน อย่างไรก็ตามเงินเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขอื่น ๆ ในชีวิต

8. ชั่วโมงการทำงาน : การทำงานติดต่อกันหลายๆ ชั่วโมงไม่ได้หมายถึงการได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้น จริง ๆ แล้ว หากคุณทำงานอย่างหักโหม (มากกว่า 60 ชั่วโมง/ สัปดาห์) คุณอาจได้ผลิตผลน้อยกว่าคนที่ทำงานน้อยชั่วโมงกว่าคุณ 15% ก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานทำให้ผู้หญิงมีความสุขในการทำงานน้อยลง

9. จุดแข็ง : การใช้จุดแข็งที่มีอยู่ไม่ใช่ข้อสำคัญพื้นฐานของการมีความสุขในการทำงาน แต่การมีแรงบันดาลใจ การทำในสิ่งที่อยาก การเอาชนะความท้าทาย และการได้บรรลุเป้าหมาย เป็นสิ่งที่สำคัญกว่าในการทำสิ่งเหล่านี้ คุณอาจจะต้องกำจัดจุดอ่อนของคุณ ด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้มีความสุขในการทำงานได้โดยรวมมากกว่า

10. ความศรัทธาในตนเอง : หากคุณมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง คุณจะพบว่าคุณจะมีศรัทธาในตนเองมากกว่าคนที่ไม่มีมีความสุขในการทำงาน 23% ซึ่งสิ่งนี้ได้มาจากการประสบความสำเร็จ การได้คู่งาน การถูกชักจูงโน้มน้าว และการตีความความรู้สึกภายในได้อย่างแม่นยำ โดยเฉพาะเวลาที่ถูกกดดัน

ทั้งนี้ จากการวิจัยพบว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กรในระยะยาว

2.2 ประวัติบริษัท “อัคราไมนิ่ง” จำกัด

บริษัท “อัคราไมนิ่ง” จำกัด ตั้งอยู่ที่ตำบลเขาเจ็ดยอด อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ดำเนินการสำรวจแร่ทองคำอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2538 โดยการขออาชญาบัตรพิเศษคลุมพื้นที่มากกว่า 100,000 ไร่ ในท้องที่จังหวัดพิจิตร จังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานของกรมทรัพยากรธรณี ผลการสำรวจ ของบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ปรากฏว่าพบแหล่งแร่ทองคำ ซึ่งเป็นสายแร่ควอตซ์แทรกอยู่ในหินภูเขาไฟ โดยมีปริมาณของสินแร่ประมาณ 14.5 ล้านตัน มีปริมาณทองคำเฉลี่ย 2.6 กรัม และเงิน 13.3 กรัมต่อสินแร่หนัก 1 ตัน สามารถสกัดเป็นโลหะทองคำ ได้ประมาณ 32 ตัน และเงินประมาณ 98 ตัน มูลค่า 10,000 และ 600 ล้านบาท ตามลำดับ รวมแล้วแหล่งแร่ทองคำ “ชาติรี” มีมูลค่าประมาณ 10,600 ล้านบาท ทั้งนี้ บริษัทฯ ถือประทานบัตรทำเหมืองแร่ทองคำในเนื้อที่ประมาณ 1,200 ไร่ แหล่งแร่ทองคำ “ชาติรี” เป็นแหล่งแร่ทองคำ ที่มีคุณค่าเชิงพาณิชย์เริ่มสำรวจตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2538 และเปิดทำเหมืองเมื่อต้น ปี 2544 และคาดว่าจะผลิตทองคำได้ปลายปี 2544 มีพนักงานในบริษัททั้งหมด จำนวน 365 คน

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นัชชา รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สุขภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน ซึ่งวัตถุประสงค์ของเครื่องมือนี้คือ ออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยบอกเป็นระดับความสุข และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ

และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ Factor Analysis ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งมีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้ คือ

(1) มิติทางด้านผู้นำ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเอาใจใส่ในความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา (2) มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุน และการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง (3) มิติทางด้านความรักในงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ (4) มิติทางด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (5) มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออก ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

ปพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2552 จำนวน 177 คน แบ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 61 นาย และชั้นประทวน จำนวน 116 นาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติ ตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Sample แบบ T- test จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยทางด้านผู้นำในหัวข้อที่ 1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ในหัวข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ชุตินันท์ ฟ้าภิญโญ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่

ในระดับประถมศึกษา มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการทั่วไป ตำแหน่งพนักงานระดับ 9 ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท คอวลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

รัชนิกร พงษ์ประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่มาเาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลและแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น จากการผลศึกษาพบว่า พนักงานทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า ปวช. ซึ่งเป็นพนักงานระดับระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท และมีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21-30 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถคาดการณ์ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่มาเาะ จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 36.4

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่มาเาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า แม่มาเาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยนำมาวิเคราะห์ผลด้วยค่าสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ซึ่งผลการศึกษาที่ได้คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุ และระดับ

การศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 142 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความน่าเชื่อถือ การแจกแจงแบบท การทดสอบความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษาความสุขในการทำงานพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ทำงาน

สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยเก็บข้อมูลจากครูระดับประถมศึกษา จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ iOpener ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษเป็นหลัก จากผลการศึกษาพบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี เป็นข้าราชการ และสอบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาพรวมความสุขและระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงได้อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่

มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านผลงาน และด้านความมั่นใจ ตามลำดับ

กรกฤษฎ์ สุขไสว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังงานน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังงานน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความน่าเชื่อถือ การแจกแจงแบบที่ การทดสอบความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น จากการศึกษา พบว่า 1. พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังงานน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี มีระดับความสุขในการทำงาน 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % แต่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความสุขในการทำงาน 3. ปัจจัยลักษณะงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 และภาพรวมของความสุขในการทำงานจะแปรผันตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยกับทุกปัจจัย ทั้งด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร ด้านความรักในงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ ตามลำดับ

สุกัญญา โอ่งวัลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเครือรอยัลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานโรงแรมรอยัลล้านนาและอพาร์ทเมนต์ล้านนา 1 2 และ 3 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความน่าเชื่อถือการแจกแจงแบบที่ การทดสอบความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น พบว่า พนักงานเครือรอยัลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000

บาท และมีอายุการทำงานในองค์กรมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนด้านผู้นำพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิษณุโลก เป็นการศึกษาระบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงระดับของความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร

3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิษณุโลก โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ หรือ 5Cs ได้แก่

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถยกประเด็นสำคัญๆ ได้ รู้สึกว่าได้ทำงานที่มั่นคง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน ได้รับผลตอบแทนที่ดีในทำงาน ได้รับการเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วย การมีแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่างๆ และรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกที่ทำงานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ การที่จะพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบุคคลนั้นประกอบด้วย ความรู้สึกเพิลิคเพิลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กรของคุณ มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำ การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อรวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

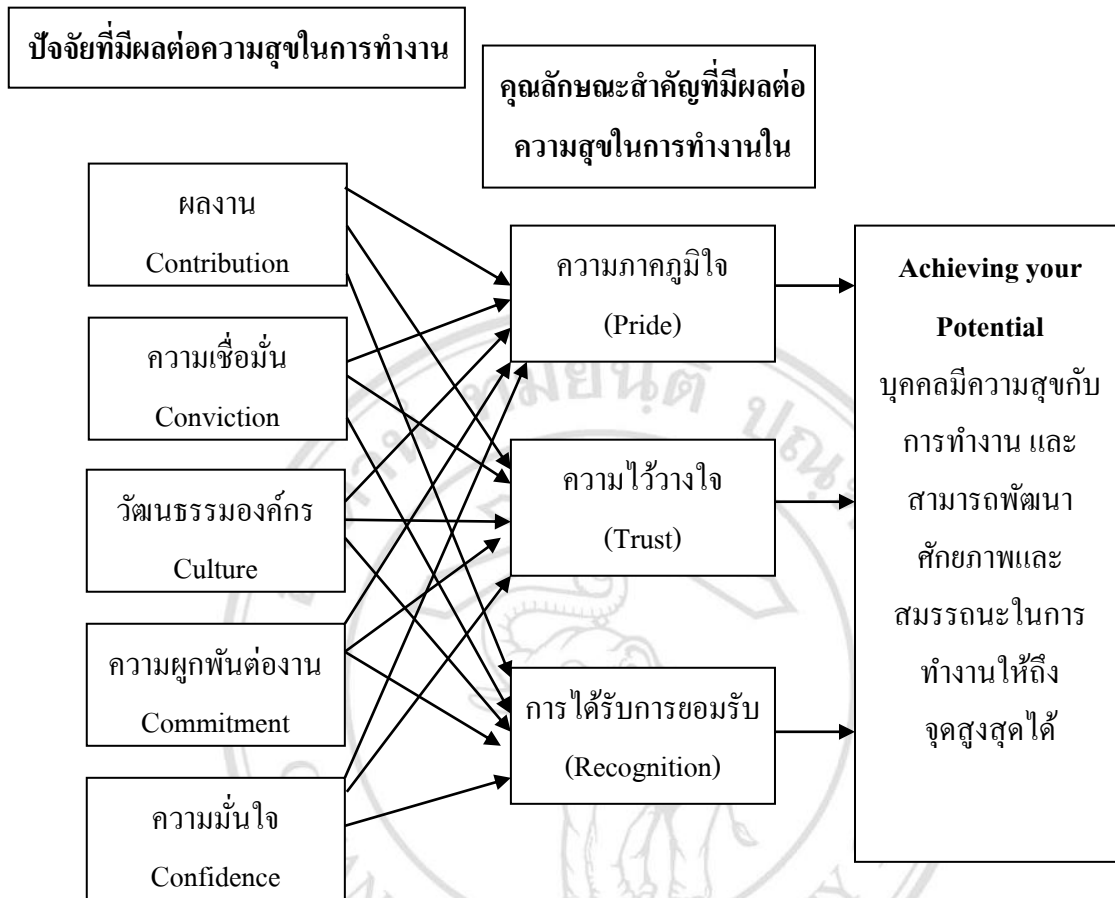
5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและศรัทธาต่องานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จ ลุ่ล่ง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้ง 5 นั้นส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) มากที่สุด รับรู้ว่าการที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกว่าคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

2. ความไว้วางใจ (Trust) แสดงถึงความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร โดยการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน

3. การได้รับการยอมรับ (Recognition) แสดงถึงการได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรในองค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจน

นอกจากนี้ระดับความสุข และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงานได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้ ซึ่งทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม แสดงดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้คือ พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ รวมทั้งบุคลากรที่ทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 365 คน (สาขงานทรัพยากรบุคคลบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด), (2555 : สัมภาษณ์)

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของประชากรทั้งหมดอันได้แก่ พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำ

ชาติ) จำนวน 365 ราย โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจาก “iOpener People and Performance Questionnaire” (iOpener, 2010)

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูล เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ iOpener (2010) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งในส่วนนี้จะ เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วย กลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขหรือ 5Cs ได้แก่ ด้าน ผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความ ผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมา ตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึง จุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูปการวัดระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการความสุขในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 4 เหน็บที่ใช้ในการให้คะแนนเป็น

มาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert – Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 7 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เฉยๆ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและให้ เลือกตอบ 7 ระดับ (iOpener, 2010) ซึ่งผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ตาม iOpener และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	6	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	5	ค่อนข้างเห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	4	เฉย ๆ
ระดับความคิดเห็น	3	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	2	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลงผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับความคิดเห็นดังนี้ (สุพรรณ สุกลมลสันต์, 2545)

- คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นการให้คะแนนแบบ Rating Scale

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ตรงกับระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1
ตรงกับระดับความคิดเห็นเห็นด้วย	6	2
ตรงกับระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย	5	3
ตรงกับระดับความคิดเห็นเฉยๆ	4	4
ตรงกับระดับความคิดเห็นค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3	5
ตรงกับระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย	2	6
ตรงกับระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	7

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Means)

3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัครา ไมนิ่ง ต่อบัญชีความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference, LSD) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression)

3.3 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลคือ คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 8 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2557 ถึงเดือนมกราคม 2558

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิษณุโลก ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (Self-Administrative Questionnaire) จากพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติ) จำนวน 365 คน และจากการรวบรวมข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติ) ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุการทำงานและ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข

2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิษณุโลก

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความมั่นใจ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิษณุโลก ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้าน วัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ

2.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต่อคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving Your Potential)

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	149	40.8
หญิง	216	59.2
รวม	365	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	4	1.1
26 - 30 ปี	4	1.1
31 - 35 ปี	104	28.5
36 - 40 ปี	130	35.6
41 - 45 ปี	39	10.7
46 - 50 ปี	80	21.9
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	1.1
รวม	365	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 อายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	48	13.2
สมรส	293	80.2
หย่าร้าง	4	1.1
หม้าย	20	5.5
รวม	365	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 มีสถานภาพหม้าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	235	64.4
ปริญญาตรี	83	22.7
ปริญญาโท	47	12.9
รวม	365	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน / อายุงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน / อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	122	33.4
6 - 10 ปี	100	27.4
11 - 15 ปี	119	32.6
26 – 30 ปี	20	5.5
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	4	1.1
รวม	365	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน 26 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้างาน	124	34.0
พนักงานทั่วไป	241	66.0
รวม	365	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 และมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	ค่าแอลฟา (α)
1. ด้านผลงาน (Contribution)	7	.8009
2. ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)	5	.8676
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	5	.8557
4. ด้านผูกพันต่องาน (Commitment)	5	.8561
5. ด้านความมั่นใจ (Confidence)	3	.0576
6. ด้านความภาคภูมิใจ (Pride)	5	.9107
7. ด้านความไว้วางใจ (Trust)	5	.7140
8. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)	6	.7015
9. ศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)	5	.9041
10. ภาพรวม	46	.9369

จากตารางที่ 7 เมื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.9369 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นจำแนกเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9107 รองลงมาได้แก่ ศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9041 ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8676 ด้านผูกพันต่องาน (Commitment) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8561 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8557 ด้านผลงาน (Contribution) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8009 ด้านความไว้วางใจ (Trust) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7140 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7015 และด้านความมั่นใจ (Confidence) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.0576 ตามลำดับ ซึ่งระดับค่า

ความเชื่อมั่นถือว่าอยู่ในระดับดีถึงดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟาส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 0.8 (George & Paul, 2006:231) ดังนั้น กล่าวได้ว่าแบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความมั่นใจ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านผลงาน

ด้านผลงาน (Contribution)	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน		
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)		
1. ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	120 (32.9)	60 (16.4)	97 (26.5)	53 (14.5)	4 (1.1)	27 (7.4)	4 (1.1)	5.38 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
2. การนำเสนองานในแต่ละครั้งได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	19 (5.2)	0 (0)	113 (31.0)	155 (42.5)	0 (0)	55 (15.1)	23 (6.3)	3.92 (เฉย ๆ)
3. รู้สึกว่าอาชีพของตัวเองมีความมั่นคง	80 (21.9)	92 (25.2)	71 (19.5)	78 (21.4)	40 (11.0)	0 (0)	4 (1.1)	5.22 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
4. ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน	24 (6.6)	82 (22.5)	129 (35.5)	130 (35.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.00 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านผลงาน

ด้านผลงาน (Contribution)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
5. สามารถกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่สำคัญต่อ การปฏิบัติงานได้	43 (11.8)	155 (42.5)	82 (22.5)	81 (22.2)	4 (1.1)	0 (0)	0 (0)	5.41 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
6. แนะนำเพื่อนให้ ปฏิบัติงานตามที่ตนเอง ประสบความสำเร็จได้	20 (5.5)	60 (16.4)	160 (43.8)	94 (25.8)	27 (7.4)	0 (0)	4 (1.1)	4.82 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
7. มุ่งมั่นในการทำงาน ให้สำเร็จและเสร็จตาม เป้าหมายที่ได้วางแผนไว้	167 (45.8)	92 (25.2)	61 (16.7)	45 (12.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6.04 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.11 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.11) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย รู้สึกเฉย ๆ ได้แก่ มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและเสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ (ค่าเฉลี่ย = 6.04) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ สามารถกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 5.41) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.38) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย รู้สึกว่าอาชีพของตัวเองมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 5.22) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.00) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย แนะนำเพื่อนให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองประสบความสำเร็จได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.82) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และการนำเสนองานในแต่ละครั้งได้รับการเพิกเฉยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) อยู่ในระดับเฉย ๆ ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความเชื่อมั่น

ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. มีแรงจูงใจในการทำงาน	120 (32.9)	135 (37.0)	90 (24.7)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.97 (เห็นด้วย)
2. มั่นใจว่างานที่ทำในแต่ละครั้ง คุณมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก	132 (36.2)	87 (23.8)	146 (40.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.96 (เห็นด้วย)
3. มั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	85 (23.3)	131 (35.9)	129 (35.3)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.76 (เห็นด้วย)
4. สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน	105 (28.8)	154 (42.2)	49 (13.4)	57 (15.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.84 (เห็นด้วย)
5. มั่นใจว่างานที่ทำส่งต่อถึงหัวหน้างาน	136 (37.3)	123 (33.7)	89 (24.4)	17 (22.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6.03 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.91 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.91) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ได้แก่ มั่นใจว่างานที่ทำส่งต่อถึงหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 6.03) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ มีแรงจูงใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.97) อยู่ในระดับเห็นด้วย มั่นใจว่างานที่ทำในแต่ละครั้ง คุณมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก (ค่าเฉลี่ย = 5.96) อยู่ในระดับเห็นด้วย สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.84) อยู่ในระดับเห็นด้วย และมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง (ค่าเฉลี่ย = 5.76) อยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. ศรัทธาในอาชีพที่ ตนเองทำ	136 (37.3)	143 (39.2)	86 (23.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6.17 (เห็นด้วย)
2. ให้การยกย่องต่อคุณค่า ของอาชีพตนเอง	101 (27.7)	134 (36.7)	102 (27.9)	24 (6.6)	0 (0)	0 (0)	4 (1.1)	5.81 (เห็นด้วย)
3. บุคลากรในองค์กรให้ ความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงานของท่าน	104 (28.5)	100 (27.4)	89 (24.4)	72 (19.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.64 (เห็นด้วย)
4. มีความเป็นกัลยาณมิตร กับเพื่อนร่วมงานใน องค์กร	151 (41.4)	71 (19.5)	78 (21.4)	45 (12.3)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	5.73 (เห็นด้วย)
5. สามารถกำกับดูแล การทำงานของพนักงาน ได้	122 (33.4)	68 (18.6)	110 (30.1)	45 (12.3)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	5.62 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.79 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.79) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย ได้แก่ ศรีทราในอาชีพที่ตนเองทำ (ค่าเฉลี่ย = 6.17) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ ใ้การยกย่องต่อคุณค่าของอาชีพตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 5.81) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 5.73) อยู่ในระดับเห็นด้วย นุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญในธรรมเนียมในการปฏิบัติงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 5.64) อยู่ในระดับเห็นด้วย และสามารถกำกับดูแลการทำงานของพนักงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 5.62) อยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความผูกพันต่องาน

ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. มีความคิดและ ความรู้สึกเชิงบวกใน การทำงาน	103 (28.2)	132 (36.2)	73 (20.0)	57 (15.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.76 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ ความเคารพนับถือ	44 (12.1)	208 (57.0)	51 (14.0)	58 (15.9)	4 (1.1)	0 (0)	0 (0)	5.63 (เห็นด้วย)
3. เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารองค์กร	123 (33.7)	116 (31.8)	73 (20.0)	33 (9.0)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	5.79 (เห็นด้วย)
4. มีความรู้สึกว่างานที่ ทำมีคุณค่า	143 (39.2)	156 (42.7)	53 (14.5)	13 (3.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6.17 (เห็นด้วย)
5. ให้ความสนใจในการ ทำงาน	168 (46.0)	59 (16.2)	108 (29.6)	17 (4.7)	0 (0)	13 (3.6)	0 (0)	5.92 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.85 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความผูกพันต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.85) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย ได้แก่ มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า (ค่าเฉลี่ย = 6.17) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.92) อยู่ในระดับเห็นด้วย เชื่อมมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 5.79) อยู่ในระดับเห็นด้วย มีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.76) อยู่ในระดับเห็นด้วย และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 5.63) อยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความมั่นใจ

ด้านความมั่นใจ (Confidence)	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. ไม่อยากลาออกจาก อาชีพปัจจุบัน	103 (28.2)	132 (36.2)	73 (20.0)	57 (15.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.84 (เห็นด้วย)
2. อาชีพที่ตนเองทำมี ความเหมาะสมกับตนเอง เหมือน ที่เคยคาดคิด	44 (12.1)	208 (57.0)	51 (14.0)	58 (15.9)	4 (1.1)	0 (0)	0 (0)	5.73 (เห็นด้วย)
3. รู้สึกว่าไม่ได้ใช้ ศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มที่	123 (33.7)	116 (31.8)	73 (20.0)	33 (9.0)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	5.26 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.59 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ด้านความมั่นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.59) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ไม่อยากลาออกจากอาชีพปัจจุบัน(ค่าเฉลี่ย = 5.84) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ อาชีพที่ตนเองทำมีความเหมาะสมกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิด (ค่าเฉลี่ย = 5.73) อยู่ในระดับเห็นด้วย และรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 5.26) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

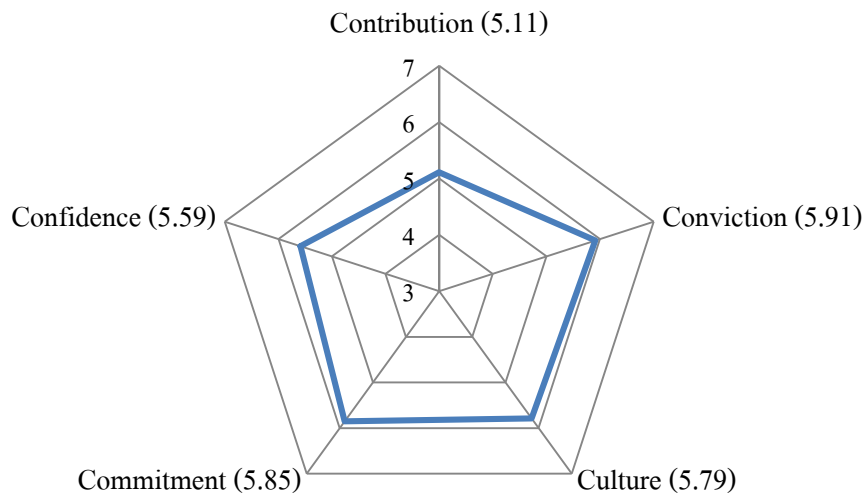
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ในภาพรวม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลงาน	5.11	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ด้านความเชื่อมั่น	5.91	เห็นด้วย
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5.79	เห็นด้วย
4. ด้านความผูกพันต่องาน	5.85	เห็นด้วย
5. ด้านความมั่นใจ	5.59	เห็นด้วย
รวม	5.65	เห็นด้วย

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.65) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น (ค่าเฉลี่ย = 5.91) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่องาน (ค่าเฉลี่ย = 5.85) อยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 5.79)

อยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านความมั่นใจ (ค่าเฉลี่ย = 5.59) อยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.11) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ



— ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ทั้ง 5 ด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ภาพที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข ในภาพรวม
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิษณุตร ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เพศ		t-Value	Sig
	หญิง (n = 216)	ชาย (n = 149)		
ด้านผลงาน	4.94	3.37	-5.161	0.000*
ด้านความเชื่อมั่น	5.84	6.03	-2.432	0.015*
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5.56	6.12	-6.192	0.000*
ด้านความผูกพันต่องาน	5.68	6.12	-5.117	0.000*
ด้านความมั่นใจ	5.33	5.97	-3.332	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ			F-Value	Sig
	ต่ำกว่า 35 ปี (n = 112)	36-40 ปี (n = 130)	41 ปีขึ้นไป (n = 123)		
ด้านผลงาน	4.99	4.93	5.43	15.385	0.000*
ด้านความเชื่อมั่น	5.92	5.87	5.96	0.411	0.663
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5.64	5.66	6.06	8.981	0.000*
ด้านความผูกพันต่องาน	5.84	5.75	5.99	2.665	0.071
ด้านความมั่นใจ	5.68	5.47	5.65	0.598	0.551

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านความเชื่อมั่น ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผลงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กรนั้น พบว่า อายุที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้ง 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 16 และ 17

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่า 35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ด้านผลงาน	ต่ำกว่า 35 ปี	4.99		.0567	-.4424*
	36-40 ปี	4.93	-.0567		-.4990*
	41 ปีขึ้นไป	5.43	.4424*	.4990*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่า 35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ต่ำกว่า 35 ปี	4.99			
	36-40 ปี	4.93	.0271	-.0271	-.4243*
	41 ปีขึ้นไป	5.43	.4243*	.3972*	-.3972*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส			F-Value	Sig
	โสด (n = 48)	สมรส (n = 293)	หม้าย/หย่าร้าง (n = 24)		
ด้านผลงาน	5.01	5.21	4.21	19.196	0.000*
ด้านความเชื่อมั่น	5.73	6.01	5.10	20.828	0.000*
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5.68	5.92	4.47	35.137	0.000*
ด้านความผูกพันต่องาน	5.68	5.98	4.67	34.628	0.000*
ด้านความมั่นใจ	5.94	5.64	4.39	8.541	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 19 – 23

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ด้านผลงาน	โสด	5.01		-1.1968	.7976*
	สมรส	5.21	.1968		.9944*
	หม้าย/หย่าร้าง	4.21	-.7976*	-.9944*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ด้านความเชื่อมั่น	โสด	5.73		-2.796*	.6333*
	สมรส	6.01	.2796*		.9130*
	หม้าย/หย่าร้าง	5.10	-.6333*	-.9130*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	โสด	5.68		-.2327	1.2167*
	สมรส	5.92	.2327		1.4494*
	หม้าย/หย่าร้าง	4.47	-1.2167*	-1.4494*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้าน วัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ด้านความผูกพันต่องาน	โสด	5.68		-0.3023*	1.0167*
	สมรส	5.98	.3023*		1.3190*
	หม้าย/หย่าร้าง	4.67	-1.0167*	-1.3190*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ โสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ด้านความมั่นใจ	โสด	5.94		.3074	1.5556*
	สมรส	5.64	-.3074		1.2482*
	หม้าย/หย่าร้าง	4.39	-1.5556*	-1.2482*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 235)	ปริญญาตรี (n = 47)	ปริญญาโท (n = 83)		
ด้านผลงาน	5.11	5.11	5.13	0.021	0.979
ด้านความเชื่อมั่น	5.93	5.97	5.85	0.504	0.604
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5.83	5.39	5.89	5.537	0.004*
ด้านความผูกพันต่องาน	5.82	6.09	5.84	2.201	0.112
ด้านความมั่นใจ	5.69	6.75	4.67	31.719	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจนั้น พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 25 และ 26

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.99		.4366*	-.0616
	ปริญญาตรี	4.93	-.4366*		-.4982*
	ปริญญาโท	5.43	.0616	.4982*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายกลุ่ม

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ด้านความมั่นใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.69		-1.0596*	1.0255*
	ปริญญาตรี	6.75	1.0596*		2.0851*
	ปริญญาโท	4.67	-1.0255*	-2.0851*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายกลุ่ม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน			F-Value	Sig
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 122)	6 – 10 ปี (n = 100)	11 ปีขึ้นไป (n = 143)		
ด้านผลงาน	5.51	4.62	5.13	40.629	0.000*
ด้านความเชื่อมั่น	6.21	5.69	5.82	16.646	0.000*
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	6.31	5.30	5.68	45.896	0.000*
ด้านความผูกพันต่องาน	6.25	5.65	5.66	23.486	0.000*
ด้านความมั่นใจ	6.52	5.51	4.87	44.244	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 28 – 32

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ด้านผลงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5.51		.8853*	.3783*
	6 – 10 ปี	4.62	-.8853*		-.5070*
	11 ปีขึ้นไป	5.13	-.3783*	.5070*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ด้านความเชื่อมั่น	ต่ำกว่า 5 ปี	6.21		.5142*	.3858*
	6 - 10 ปี	5.69	-.5142*		-.1284
	11 ปีขึ้นไป	5.82	-.3858*	.1284	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น มากกว่าผู้ตอบแบบ- สอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	6.31		1.0111*	.6278*
	6 – 10 ปี	5.30	-1.0111*		-.3833*
	11 ปีขึ้นไป	5.68	-.6278*	.3833*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ด้านความผูกพันต่องาน	ต่ำกว่า 5 ปี	6.25		.6017*	.5914*
	6 – 10 ปี	5.65	-.6017*		-.0103
	11 ปีขึ้นไป	5.66	-.5914*	.0103	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig		
			ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ด้านความมั่นใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	6.52		1.0031*	1.6493*
	6 – 10 ปี	5.51	-1.0031*		.6426*
	11 ปีขึ้นไป	4.87	-1.6493*	-0.6462*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ตำแหน่งงาน		t-Value	Sig
	หัวหน้างาน (n = 124)	พนักงาน ทั่วไป (n = 241)		
ด้านผลงาน	5.18	5.08	1.191	0.234
ด้านความเชื่อมั่น	5.92	5.92	-0.001	0.999
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5.75	5.81	-0.679	0.498
ด้านความผูกพันต่องาน	6.11	5.73	5.018	0.000*
ด้านความมั่นใจ	5.50	5.64	-0.777	0.437

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต่อคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ด้านความภาคภูมิใจ

ด้านความภาคภูมิใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง	177 (48.5)	95 (26.0)	85 (23.3)	8 (2.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6.20 (เห็นด้วย)
2. รู้สึกพึงพอใจในชีวิต	165 (45.2)	88 (24.1)	69 (18.9)	24 (6.6)	19 (5.2)	0 (0)	0 (0)	6.13 (เห็นด้วย)
3. ประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งใจ	126 (34.5)	69 (18.9)	107 (29.3)	43 (11.8)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	5.65 (เห็นด้วย)
4. มั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่	168 (46.0)	84 (23.0)	28 (7.7)	61 (16.7)	0 (0)	20 (5.5)	4 (1.1)	5.77 (เห็นด้วย)
5. มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป	85 (23.3)	126 (34.5)	37 (10.1)	0 (0)	93 (25.5)	4 (1.1)	20 (5.5)	5.30 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								6.01 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงาน
ของบุคคล ด้านความภาคภูมิใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 6.01) โดยมีระดับความ
คิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง(ค่าเฉลี่ย =
6.20) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ รู้สึกพึงพอใจในชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 6.13) อยู่ในระดับเห็นด้วย
มั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 5.77) อยู่ในระดับเห็นด้วย
ประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งใจ (ค่าเฉลี่ย = 5.65) อยู่ในระดับเห็นด้วย และมั่นใจว่า
ตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆได้ดีกว่าคนทั่วไป (ค่าเฉลี่ย = 5.30) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุจริตทำงานของบุคคล ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. เชื่อมั่นในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับอาชีพของ ตนเอง	125 (34.2)	151 (41.4)	65 (17.8)	4 (1.1)	20 (5.5)	0 (0)	0 (0)	5.97 (เห็นด้วย)
2. การเดินทางไปทำงาน มีความสะดวก	182 (49.9)	99 (27.1)	41 (11.2)	43 (11.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6.15 (เห็นด้วย)
3. ชอบสภาพแวดล้อม ขององค์กรที่ทำงานอยู่	126 (34.5)	97 (26.6)	115 (31.5)	27 (7.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.88 (เห็นด้วย)
4. สวัสดิการขององค์กร มีความสำคัญต่อตนเอง	119 (32.6)	135 (37.0)	83 (22.7)	28 (7.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5.94 (เห็นด้วย)
5. ประสบความยุ่งยากใน การแข่งขันการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กร	40 (11.0)	129 (35.3)	32 (8.8)	86 (23.6)	20 (5.5)	39 (10.7)	19 (5.2)	4.69 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.65 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงาน
ของบุคคล ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.65) โดยมีระดับความ
คิดเห็นในปัจจุบันย่อย เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ การเดินทางไปทำงานมีความสะดวก (ค่าเฉลี่ย =
6.15) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ เชื่อมมั่นในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนเอง (ค่าเฉลี่ย
= 5.97) อยู่ในระดับเห็นด้วย สวัสดิการขององค์กรมีความสำคัญต่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 5.94) อยู่ใน
ระดับเห็นด้วย ชอบสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ทำงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 5.88) อยู่ในระดับเห็นด้วย และ
ประสบความสำเร็จในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.69) อยู่ในระดับ
ค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุจริตทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้	141 (38.6)	107 (29.3)	61 (16.7)	52 (14.2)	0 (0)	0 (0)	4 (1.1)	4.58 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
2. ไม่ได้เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	105 (28.8)	12 (3.3)	91 (24.9)	66 (18.1)	44 (12.1)	23 (6.3)	24 (6.6)	4.92 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
3. ความสำเร็จในงานของตนเองได้รับการยอมรับ	122 (33.4)	56 (15.3)	125 (34.2)	19 (5.2)	20 (5.5)	4 (1.1)	19 (5.2)	5.21 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
4. ชอบความท้าทายในที่ทำงาน	121 (33.2)	20 (5.5)	52 (14.2)	109 (29.9)	12 (3.3)	47 (12.9)	4 (1.1)	4.73 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
5. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้	40 (11.0)	129 (35.3)	81 (22.2)	68 (18.6)	105 (28.8)	4 (1.1)	67 (18.4)	5.41 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุจริตทำงานของบุคคล ด้านการ ได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
6. รู้สึกพึงพอใจในอาชีพของตนเอง	89 (24.4)	81 (22.2)	85 (23.3)	67 (18.4)	19 (5.2)	20 (5.5)	40 (11.0)	4.58 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.12 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะสำคัญต่อความสุจริตทำงานของบุคคล ด้านการ ได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.12) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย = 5.41) รองลงมาคือ อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ความสำเร็จในงานของตนเองได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 5.21) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ไม่ได้เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

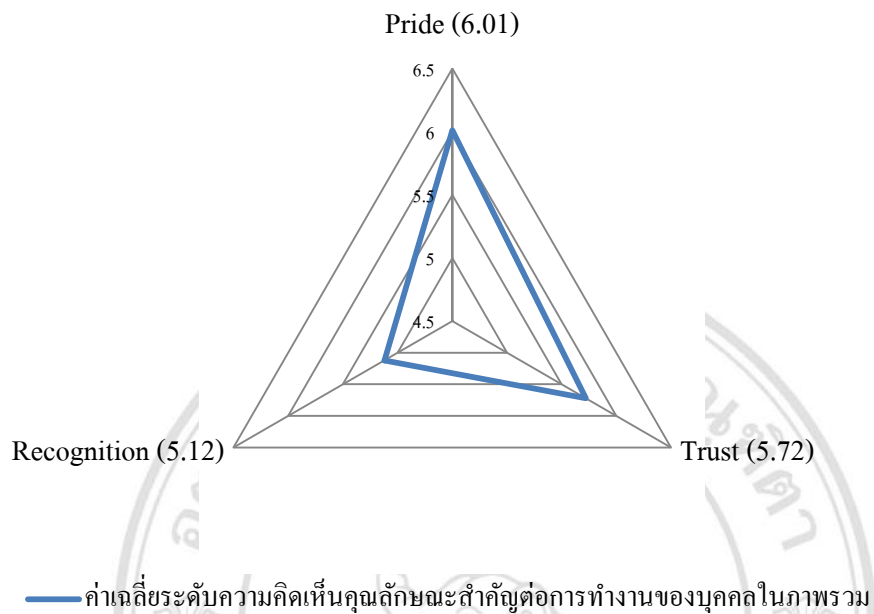
(ค่าเฉลี่ย = 4.92) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ชอบความท้าทายในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.73) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย = 4.58) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และรู้สึกพึงพอใจในอาชีพของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.58) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุจริตการทำงานของบุคคลในภาพรวม

คุณลักษณะสำคัญต่อความสุจริตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ความภาคภูมิใจ	6.01	เห็นด้วย
2. การไว้วางใจ	5.72	เห็นด้วย
3. การได้รับการยอมรับ	5.12	ค่อนข้างเห็นด้วย
รวม	5.61	เห็นด้วย

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณลักษณะสำคัญต่อความสุจริตการทำงาน
 ของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.61) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันย่อย
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย = 6.01) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ
 การไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ย = 5.72) อยู่ในระดับเห็นด้วย และการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 5.12) อยู่ใน
 ระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ



ภาพที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลในภาพรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน	141 (38.6)	107 (29.3)	61 (16.7)	52 (14.2)	0 (0)	0 (0)	4 (1.1)	5.94 (เห็นด้วย)
2. อธิบายถึงจุดแข็ง และข้อดีของการทำงานของตนเองได้	105 (28.8)	12 (3.3)	91 (24.9)	66 (18.1)	44 (12.1)	23 (6.3)	24 (6.6)	5.64 (เห็นด้วย)
3. ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย	122 (33.4)	56 (15.3)	125 (34.2)	19 (5.2)	20 (5.5)	4 (1.1)	19 (5.2)	5.66 (เห็นด้วย)
4. ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงานและความรู้ใหม่ๆ	121 (33.2)	20 (5.5)	52 (14.2)	109 (29.9)	12 (3.3)	47 (12.9)	4 (1.1)	5.82 (เห็นด้วย)
5. สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงาน	40 (11.0)	129 (35.3)	81 (22.2)	68 (18.6)	105 (28.8)	4 (1.1)	67 (18.4)	5.88 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.79 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.79) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย ได้แก่ รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.94) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 5.88) อยู่ในระดับเห็นด้วย ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงานและความรู้ใหม่ๆ (ค่าเฉลี่ย = 5.82) อยู่ในระดับเห็นด้วย ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย (ค่าเฉลี่ย = 5.66) อยู่ในระดับเห็นด้วย และอธิบายถึงจุดแข็ง และข้อดีของการทำงานของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย = 5.64) อยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน

ความคิดเห็นแต่ละระดับของ คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อ ความสุขในการทำงานของ บุคคลในภาพรวม	ปัจจัยความสุขด้านผลงาน (Contribution)			R	R Square
	β	t	Sig		
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.820	15.341	0.000*	0.688	0.473
ความไว้วางใจ (Trust)	-0.172	-2.854	0.005*		
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	0.019	0.350	0.727		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) : คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงาน คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ปัจจัยความสุขด้านผลงาน

จากตารางที่ 39 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านผลงาน พบว่า ปัจจัยด้านผลงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.688 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านผลงาน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 52.7 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานมีผลต่อความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.820$)

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น

ความคิดเห็นแต่ละระดับของคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม	ปัจจัยความสุขด้านความเชื่อมั่น (Conviction)			R	R Square
	β	t	Sig		
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.851	18.993	0.000*	0.747	0.558
ความไว้วางใจ (Trust)	-0.141	-2.782	0.006*		
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	-0.126	-2.749	0.006*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) : คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงาน คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ปัจจัยความสุขด้านความเชื่อมั่น

จากตารางที่ 40 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความเชื่อมั่น พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.747 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ 55.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 44.2 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นได้มากที่สุด ($\beta = 0.851$)

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร

ความคิดเห็นแต่ละระดับของคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม	ปัจจัยความสุขด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)			R	R Square
	β	t	Sig		
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.836	13.905	0.000*	0.679	0.461
ความไว้วางใจ (Trust)	-0.266	-3.919	0.000*		
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	0.226	3.676	0.000*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) : คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงาน คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ปัจจัยความสุขด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากตารางที่ 41 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.679 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ 46.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 53.9 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจ สามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรได้มากที่สุด ($\beta = 0.836$) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.226$)

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน

ความคิดเห็นแต่ละระดับของคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม	ปัจจัยความสุขด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)			R	R Square
	β	t	Sig		
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.694	12.003	0.000*	0.649	0.422
ความไว้วางใจ (Trust)	0.067	1.030	0.304		
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	-0.134	-2.268	0.024*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) :

คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงาน คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) :

ปัจจัยความสุขด้านความผูกพันต่องาน

จากตารางที่ 42 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.649 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตาม

ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 57.8 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องานมีผลต่อความภาคภูมิใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความไว้วางใจ สามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องานได้มากที่สุด ($\beta = 0.694$)

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ

ความคิดเห็นแต่ละระดับของคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม	ปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจ (Confidence)			R	R Square
	β	t	Sig		
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.040	0.300	0.764	0.384	0.147
ความไว้วางใจ (Trust)	0.807	5.323	0.000*		
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	-0.357	-2.599	0.010*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) :

คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงาน คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจ

จากตารางที่ 43 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.384 และระดับของคุณลักษณะ

สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความมั่นใจ คิดเป็นร้อยละ 14.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 85.3 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจมีผลต่อความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความไว้วางใจ สามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจได้มากที่สุด ($\beta = 0.807$) รองลงมาคือความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.040$)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านความภาคภูมิใจ (Pride)

ความคิดเห็นแต่ละระดับของ คุณลักษณะสำคัญที่มีความ สำคัญต่อความสุขในการ ทำงานของบุคคลในภาพรวม	ความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและ สมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)			R	R Square
	β	t	Sig		
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.772	17.061	0.000*	0.667	0.445

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) :

คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมของความภาคภูมิใจ (Pride)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

จากตารางที่ 44 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมของความภาคภูมิใจ กับตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยมี

ค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.667 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ คิดเป็นร้อยละ 44.5 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.5 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่าความภาคภูมิใจ มีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.772$)

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านความไว้วางใจ (Trust)

ความคิดเห็นแต่ละระดับของ คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อ ความสุขในการทำงานของ บุคคลในภาพรวม	ความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและ สมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)			R	R Square
	β	t	Sig		
ความไว้วางใจ (Trust)	0.355	8.217	0.000*	0.396	0.157

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) : คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมของความไว้วางใจ (Trust)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

จากตารางที่ 45 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมของความไว้วางใจ กับตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยมีความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.396 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ คิดเป็นร้อยละ 15.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 84.3 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่าความไว้วางใจ มีผลต่อระดับของ ศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความไว้วางใจสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะ ในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.355$)

ตารางที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับ ของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อ ความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

ความคิดเห็นแต่ละระดับของ คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อ ความสุขในการทำงานของ บุคคลในภาพรวม	ความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและ สมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)			R	R Square
	β	t	Sig		
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	0.551	13.433	0.000*	0.576	0.332

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวทำนาย (Predictors) : คุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมของการ
ได้รับการยอมรับ (Recognition)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

จากตารางที่ 46 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่ มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมของการได้รับการยอมรับ กับตัวแปร ตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า การได้รับการ ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุด ได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.576 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อ ความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการ ทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ คิดเป็นร้อยละ 33.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 66.8 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่าการได้รับการยอมรับ มีผลต่อระดับ ของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.551$)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลผลิตภาพในการทำงาน

ตารางที่ 47 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับวันลาป่วยของพนักงานพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง

วันลาป่วย (วัน)	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
0	172	47.1
1	24	6.6
2	43	11.8
3	8	2.2
4	13	3.6
5	17	4.7
6	88	24.1
รวม	365	100
ค่าเฉลี่ยวันลาป่วย (วัน)	2.19	

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมาเลย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือ ลาป่วย 6 วัน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ลาป่วย 2 วันจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ลาป่วย 1 วัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ลาป่วย 5 วัน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ลาป่วย 4 วัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ลาป่วย 3 วัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยวันลาของผู้อตอบแบบสอบถาม คือ 2.19 วัน

ตารางที่ 48 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงานบริษัทอัครา
ไมนิ่ง

จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่ง สัปดาห์ (ชั่วโมง)	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1 - 20	4	1.1
21 - 40	221	60.6
41 - 60	140	38.3
รวม	365	100
ค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงาน ต่อหนึ่งสัปดาห์ (ชั่วโมง)	37.95	

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงาน 21 – 40 ชั่วโมงต่อหนึ่ง
สัปดาห์ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือ ทำงาน 41 – 60 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์
จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และทำงาน 1 – 20 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 4 คน คิดเป็น
ร้อยละ 1.1 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงานบริษัทอัครา
ไมนิ่ง คือ 37.95 ชั่วโมง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 49 แสดงข้อมูลความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่งต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้สึกของพนักงานต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คิดเป็นร้อยละเปอร์เซ็นต์)	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1 - 20	8	2.2
21 - 40	48	13.2
41 - 60	20	5.5
61 - 80	220	60.2
81 - 100	69	18.9
รวม	365	100
ค่าเฉลี่ยความรู้สึกของพนักงานต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	66.61	

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 61 – 80 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ มีความรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 81 – 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 มีความรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 21 – 400 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 มีความรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 41 – 60 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีความรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1 – 20 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยความรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง คือ 66.61 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 50 แสดงข้อมูลความเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉย ๆ

ความรู้สึก	เปอร์เซ็นต์
มีความสุข	74.76
รู้สึกเฉย ๆ	12.03
ไม่มีความสุข	13.21
รวม	100

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุข คิดเป็น 74.6 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกไม่มีความสุข คิดเป็น 13.20 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกเฉย ๆ คิดเป็น 12.03 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ

ตารางที่ 51 แสดงข้อมูลความเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดเรี่ยวแรง และรู้สึกเฉย ๆ ในการทำงาน

ความรู้สึก	เปอร์เซ็นต์
มีแรงกระตุ้น	67.52
รู้สึกเฉย ๆ	17.15
หมดเรี่ยวแรง	15.33
รวม	100

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็น 67.52 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกเฉย ๆ ในการทำงานคิดเป็น 17.15 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานคิดเป็น 15.33 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ

ตารางที่ 52 แสดงข้อมูลความเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกว่าย่งมาก ไม่ย่งเลย หรือรู้สึกเฉย ๆ ในการทำงาน

ความรู้สึก	เปอร์เซ็นต์
ย่งมาก	37.23
ไม่ย่งเลย	42.38
รู้สึกเฉย ๆ	20.39
รวม	100

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานนั้นไม่ย่งเลย คิดเป็น 42.38 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกว่าการทำงานนั้นย่งมาก คิดเป็น 37.23 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกเฉย ๆ ในการทำงาน คิดเป็น 20.39 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ

ตารางที่ 53 แสดงข้อมูลความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างได้ย่งมีประสิทธิภพ

ความรู้สึกต่อสิ่งที่ยชอบเมื่อคิดถึงสิ่งที่ยทำในที่ทำงาน (คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์)	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1 - 20	8	2.2
21 - 40	20	5.5
41 - 60	48	13.2
61 - 80	220	60.2
81 - 100	69	18.9
รวม	365	100
ค่าเฉลี่ยความรู้สึกต่อสิ่งที่ยชอบเมื่อคิดถึงสิ่งที่ยทำในที่ทำงาน (คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์)	68.14	

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 61 – 80 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 81 – 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 41 – 60 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 21 – 40 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และรู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 1 – 20 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความรู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คือ 68.14 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 54 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อความสุข

ทัศนคติต่อความสุข	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. โดยปกติแล้วคุณเป็น คนที่มีความสุขมาก	141 (38.6)	107 (29.3)	61 (16.7)	52 (14.2)	0 (0)	0 (0)	4 (1.1)	5.66 (เห็นด้วย)
2. หากเปรียบเทียบกับ คนอื่น ๆ แล้ว คุณคิดว่า ตนเองมีความสุข มากกว่าคนอื่น	105 (28.8)	12 (3.3)	91 (24.9)	66 (18.1)	44 (12.1)	23 (6.3)	24 (6.6)	4.88 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
3. คนบางคนเป็นคนที่ มีความสุขได้เสมอ พวกเขา สามารถมีความสุขกับ ชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะ เกิดขึ้น และสามารถเอา ตัวรอดได้ทุกสถานการณ์	122 (33.4)	56 (15.3)	125 (34.2)	19 (5.2)	20 (5.5)	4 (1.1)	19 (5.2)	5.70 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 54 (ต่อ) แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อความสุข

ทัศนคติต่อความสุข	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
4. คนบางคนไม่มี ความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมี ความสุขมากกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัว หุดหู่ไร้อำลึงใจ	121 (33.2)	20 (5.5)	52 (14.2)	109 (29.9)	12 (3.3)	47 (12.9)	4 (1.1)	5.54 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.44 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความสุขโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 5.44) โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และค่อนข้างเห็นด้วยในทัศนคติย่อย จำแนกตามความคิดเห็นได้ดังนี้ คนบางคนเป็นคนที่มีความสุข ได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น และสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 5.70) อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ โดยปกติแล้วคุณเป็นคนที่มีความสุข

มาก (ค่าเฉลี่ย = 5.66) อยู่ในระดับเห็นด้วย คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขมากกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้กำลังใจ (ค่าเฉลี่ย = 5.54) อยู่ในระดับเห็นด้วย และหากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ แล้ว คุณคิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น (ค่าเฉลี่ย = 4.88) อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิจิตร สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิจิตร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติ) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน ผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ระเบียบและวิธีการศึกษาแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ iOpener เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร จำนวนทั้งสิ้น 365 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงแบบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference, LSD) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.5 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.2 มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี ร้อยละ 35.6 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 80.3 จบการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.4 มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 33.4 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป ร้อยละ 66.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุข

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Pride), ความไว้วางใจ (Trust) และ การได้รับการยอมรับ (Recognition)

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร

จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ถึงดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.8 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9369 ดังนั้น กล่าวได้ว่า แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความมั่นใจ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน ด้านความมั่นใจ ซึ่งความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงาน (Contribution)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย รู้สึกเฉย ๆ ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและเสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้
2. สามารถกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานได้
3. ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
4. รู้สึกว่าอาชีพของตัวเองมีความมั่นคง
5. ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน
6. แนะนำเพื่อนให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองประสบความสำเร็จได้
7. การนำเสนองานในแต่ละครั้งได้รับการเฟิกเฉยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่น (Conviction)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.91 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มั่นใจว่างานที่ทำส่งต่อถึงหัวหน้า
2. มีแรงจูงใจในการทำงาน
3. มั่นใจว่างานที่ทำในแต่ละครั้ง คุณมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก
4. สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน
5. มั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.79 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ศรัทธาในอาชีพที่ตนเองทำ
2. ให้การยกย่องต่อคุณค่าของอาชีพที่ตนเอง
3. มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร
4. บุคลากรในองค์กรให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของท่าน
5. สามารถกำกับดูแลการทำงานของหัวหน้างานได้

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.85 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า
2. ให้ความสนใจในการทำงาน
3. เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กร
4. มีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ

2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นใจ (Confidence)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.59 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ไม่อยากลาออกจากอาชีพปัจจุบัน
2. อาชีพที่ตนเองทำมีความเหมาะสมกับตนเองเหมือนที่เคย
3. รู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิษณุโลก ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน และตำแหน่งงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ แตกต่างกันหรือไม่ โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	อายุ
1. ด้านผลงาน	แตกต่าง	41 ปีขึ้นไป > 35 ปี และ 36 – 40 ปี
2. ด้านความเชื่อมั่น	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	แตกต่าง	41 ปีขึ้นไป > 35 ปี และ 36 – 40 ปี
4. ด้านความผูกพันต่องาน	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านความมั่นใจ	ไม่แตกต่าง	-

พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ นั้นพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 35 ปี และ 36 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	สถานภาพการสมรส
1. ด้านผลงาน	แตกต่าง	โสด และสมรส > หม้าย/หย่าร้าง
2. ด้านความเชื่อมั่น	ไม่แตกต่าง	สมรส > โสด > หม้าย/หย่าร้าง
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	แตกต่าง	โสด และสมรส > หม้าย/หย่าร้าง
4. ด้านความผูกพันต่องาน	ไม่แตกต่าง	สมรส > โสด > หม้าย/หย่าร้าง
5. ด้านความมั่นใจ	ไม่แตกต่าง	โสด และสมรส > หม้าย/หย่าร้าง

พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ระดับการศึกษา
1. ด้านผลงาน	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
2. ด้านความเชื่อมั่น	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	แตกต่าง	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท > ปริญญาตรี
4. ด้านความผูกพันต่องาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
5. ด้านความมั่นใจ	ไม่แตกต่าง	ปริญญาตรี > ต่ำกว่าปริญญาตรี > ปริญญาโท

พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องานนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน
1. ด้านผลงาน	แตกต่าง	ต่ำกว่า 5 ปี > 11 ปีขึ้นไป > 6 – 10 ปี
2. ด้านความเชื่อมั่น	ไม่แตกต่าง	ต่ำกว่า 5 ปี > 11 ปีขึ้นไป > 6 – 10 ปี
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ไม่แตกต่าง	ต่ำกว่า 5 ปี > 11 ปีขึ้นไป > 6 – 10 ปี
4. ด้านความผูกพันต่องาน	ไม่แตกต่าง	ต่ำกว่า 5 ปี > 11 ปีขึ้นไป > 6 – 10 ปี
5. ด้านความมั่นใจ	ไม่แตกต่าง	ต่ำกว่า 5 ปี > 6 – 10 ปี > 11 ปีขึ้นไป

พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 2.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม คือ ความภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ต่อลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม สามารถสรุปได้ดังนี้

2.4.1 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลด้านความภาคภูมิใจ (Pride)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจากคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลด้านความภาคภูมิใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.01 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง
2. รู้สึกพึงพอใจในชีวิต
3. มั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่
4. ประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งใจ
5. มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป

2.4.2 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลด้านความไว้วางใจ (Trust)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจากคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็น

ด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.72 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การเดินทางไปทำงานมีความสะดวก
2. เชื่อมั่นในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนเอง
3. สวัสดิการขององค์กรมีความสำคัญต่อตนเอง
4. ชอบสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ทำงานอยู่
5. ประสบความยุ่งยากในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.4.3 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจากคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.12 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้
2. ความสำเร็จในงานของตนเองดูเหมือนไม่ได้รับการยอมรับ
3. รู้สึกพึงพอใจในอาชีพของตนเอง
4. ไม่ชอบความท้าทายในที่ทำงาน
5. เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
6. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

ตอนที่ 3.1 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

จากการศึกษาระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) ของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.79 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้

1. รู้สึกว่ามีพลังในการ
2. สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงาน
3. ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงานและความรู้ใหม่ ๆ
4. ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
5. ข้อดีของการทำงานของตนเองได้

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ต่ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ต่ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. จากการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านผลงาน (Contribution) พบว่า ปัจจัยด้านผลงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.688 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านผลงาน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 52.7 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่า นัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานมีผลต่อความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความ

ภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.340$) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.820$)

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความเชื่อมั่น (Conviction) พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.747 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ 55.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 44.2 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นได้มากที่สุด ($\beta = 0.851$)

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.679 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ 46.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 53.9 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจ สามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรได้มากที่สุด ($\beta = 0.836$) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.226$)

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.649 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 57.8 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องานมีผลต่อความภาคภูมิใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความไว้วางใจ สามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรได้มากที่สุด ($\beta = 0.694$)

5. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจ (Confidence) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.384 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความมั่นใจ คิดเป็นร้อยละ 14.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 85.3 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจมีผลต่อความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความไว้วางใจ สามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรได้มากที่สุด ($\beta = 0.807$) รองลงมาคือความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.040$)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตรต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

1. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมของความภาคภูมิใจ (Pride) กับตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.667 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ คิดเป็นร้อยละ 44.5 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.5 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่าความภาคภูมิใจ มีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.772$)

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมของความไว้วางใจ (Trust) กับตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.396 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ คิดเป็นร้อยละ 15.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 84.3 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่าความไว้วางใจ มีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความไว้วางใจสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.355$)

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมของการได้รับการยอมรับ (Recognition) กับตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.576 และระดับของคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ คิดเป็นร้อยละ 33.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 66.8 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) พบว่าการได้รับการยอมรับ มีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.551$)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลผลิตในการทำงาน

4.1 จากการศึกษาเกี่ยวกับวันลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า พนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งไม่ลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมาเลย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือ ลาป่วย 6 วัน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ลาป่วย 2 วันจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ลาป่วย 1 วันจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ลาป่วย 5 วัน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ลาป่วย 4 วัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ลาป่วย 3 วัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยวันลาป่วยของพนักงาน คือ 2.19 วัน

4.2 จากการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ทำงาน 21 – 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือ ทำงาน 41 – 60 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และทำงาน 1 – 20 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง คือ 37.95 ชั่วโมง

4.3 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 61 – 80 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 81 – 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 มีความรู้สึกว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 21 – 40 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 มีความรู้สึกว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 41 – 60 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีความรู้สึกว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1 – 20 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยความรู้สึกว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง คือ 66.61 เปอร์เซ็นต์

4.4 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉย ๆ นั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็น 67.52 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกเฉย ๆ ในการทำงานคิดเป็น 17.15 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานคิดเป็น 15.33 เปอร์เซ็นต์

4.5 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกมีแรงกระตุ้น รู้สึกเฉย ๆ และหมดเรี่ยวแรง ในการทำงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงกระตุ้นใน

การทำงาน คิดเป็น 67.52 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกเฉย ๆ ในการทำงานคิดเป็น 17.15 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานคิดเป็น 15.33 เปอร์เซ็นต์

4.6 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกว่าย่นมา รู้สึกเฉย ๆ ไม่ยุ่งเลย ในการทำงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานนั้นไม่ยุ่งเลย คิดเป็น 43.38 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกว่าการทำงานนั้นยุ่งมาก คิดเป็น 37.23 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกเฉย ๆ ในการทำงาน คิดเป็น 20.39 เปอร์เซ็นต์

4.7 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อสิ่งที่ชอบเมื่อคิดถึงสิ่งที่ทำในที่ทำงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 61 – 80 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 81 – 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 41 – 60 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 21 – 40 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และรู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 1 – 20 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความรู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คือ 68.14 เปอร์เซ็นต์

4.8 จากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อความสุข พบว่า พนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความสุขโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.44 โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และค่อนข้างเห็นด้วยในทัศนคติย่อย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น และสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์
2. โดยปกติแล้วคุณเป็นคนที่มีความสุขมาก
3. คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขมากกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้กำลังใจ
4. หากเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ แล้ว คุณคิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น
ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ หากเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ แล้ว คิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด พิจิตร เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำ ชาติรี) อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญที่เกิดจากการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

1) ด้านผลงาน (Contribution)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ใน ภาพรวมพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่าพนักงานได้รับการยอมรับในด้านผลงานและการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อต้องการให้มีงานที่ทำมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและเสร็จตาม เป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ รองลงมา คือ สามารถกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ได้ ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าอาชีพของตัวเองมีความ มั่นคง ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองประสบ ความสำเร็จได้ การนำเสนองานในแต่ละครั้งได้รับการเฟิกเฉยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมี ความสุข คือ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รู้สึกว่าได้ทำงานที่มั่นคง มีคนรับฟังความ คิดเห็นของตน ได้รับผลตอบแทนที่ดีในการทำงาน ได้รับการเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550 : 63) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้น รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึก ว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่ องานที่ทำ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยผู้นำมีส่วน สำคัญต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ใน ระดับสูง กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับ พนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม ดันติผลชีวะ (2545) ที่ว่าความสุขกับการ ทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนคุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่า ความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน

2) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่าพนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มั่นใจว่างานที่ทำส่งต่อถึงหัวหน้า รองลงมา คือ มีแรงจูงใจในการทำงาน มั่นใจว่างานที่ทำในแต่ละครั้ง คุณมีความ สำคัญต่องานที่ทำมาก สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน มั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่น คือ การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรดิพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่พบว่าในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่า ครูรู้สึกพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการเรียนการสอนและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่าพนักงานศรัทธาในอาชีพของตนเอง และให้ความยกย่องต่ออาชีพของตนเอง ศรัทธาในอาชีพที่ตนเองทำให้การยกย่องต่อคุณค่าของอาชีพที่ตนเอง มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร บุคลากรในองค์กรให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติ งานของท่าน สามารถกำกับดูแลการทำงานของหัวหน้างานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า งานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้นๆ จะต้องดูบุคคลว่ามีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กรของคุณ มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (อ้างถึงในพรตนิภา สืบสุข, 2548: 34) ที่ว่า ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข

กล่าวคือ เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานที่เกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่พบว่าครูส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย แสดงว่าครูมีความศรัทธาและยกย่องในอาชีพครูเป็นอย่างมาก

4) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความผูกพันต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งบัณฑิตด้านความผูกพันต่องานสามารถทำนายคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมได้ในลำดับที่หนึ่ง โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า ให้ความสนใจในการทำงาน เชื่อมมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กร มีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำ การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบ รวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงาน ได้อีกด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 40) ที่กล่าวว่า ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานอย่างมีความสุข โดยความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกและเป็นสุขที่ได้ทำงาน ประารถนาที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณีภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความรักในงานอยู่ในระดับสูง และอธิบายว่าพยาบาลมีความผูกพันในการทำงานสูง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน บุคลากรเกิดความพอใจในงาน มีความสนุกสนาน และมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน

5) ด้านความมั่นใจ (Confidence)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความมั่นใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ไม่อยากลาออกจากอาชีพปัจจุบัน

อาชีพที่ตนเองทำมีความเหมาะสมกับตนเองเหมือนที่เคย รู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและศรัทธาต่องานที่ทำ ซึ่งได้แก่ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 40) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่น ทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน

ด้านผลงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36 - 40 ปี ส่วนปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ นั้นอายุของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษาทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในปัจจัยด้านผลงาน พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ด้านความเชื่อมั่น พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็น มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ด้านวัฒนธรรมองค์กร พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ด้านความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และด้านความมั่นใจ พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านวัฒนธรรมองค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับด้านความมั่นใจ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยความสุขในการทำงาน
จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีประสพการณ์ในการทำงาน

แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน พนักงานที่มีประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีประสพการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีประสพการณ์ในการทำงาน/อายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เช่นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่พบว่า อายุงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่องานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง

ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีตำแหน่งและวิทยฐานะแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทกฤต กฤตธรรม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท เช่นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด ที่พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

1) ด้านความภาคภูมิใจ (Pride)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจากคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลด้านความภาคภูมิใจอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งพนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพ โดยความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง รองลงมา คือ รู้สึกพึงพอใจในชีวิต มั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ ประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งใจ มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงานตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) มากที่สุด รับรู้ว่าการที่ทำความหมาย ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่ว่า หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข เพิ่มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีเกียรติ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นและพึงพอใจในอาชีพ จึงทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

2) ด้านความไว้วางใจ (Trust)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัดต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจากคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเดินทางไปทำงานมีความสะดวก เชื่อมั่นในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนเอง สวัสดิการขององค์กรมีความสำคัญต่อตนเอง ชอบสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ทำงานอยู่ ประสบความยุ่งยากในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งแสดงว่าพนักงานมีความไว้วางใจในอาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานมีความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่าความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร โดยการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัดต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อจากคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขการทำงานของบุคคลด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ รองลงมา คือ ความสำเร็จในงานของตนเองดูเหมือนไม่ได้รับการยอมรับ รู้สึกพึงพอใจในอาชีพของตนเอง ไม่ชอบความท้าทายในที่ทำงาน เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า การได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลรับรู้ว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรในองค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) (อ้างถึงใน นกัษชล รอดเที่ยง, 2550) ที่ว่า การได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ทั้งในเรื่องของการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ

5.2.4 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

จากการศึกษา พบว่า ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) ของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ทั้งนี้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกว่ามีพลังในการ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงาน ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงานและความรู้ใหม่ๆ ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย และข้อดีของการทำงานของตนเองได้ ทั้งนี้เพราะ พนักงานรู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่ว่า ระดับความสุข และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ นั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงาน ได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้ แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้ การใช้จุดแข็งที่มีอยู่ไม่ใช่ข้อสำคัญพื้นฐานของการมีความสุขในการทำงาน การมีแรงบันดาลใจ การทำในสิ่งที่อยาก การเอาชนะความท้าทาย และการ ได้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าในการทำสิ่งเหล่านั้น บุคคลจะต้องกำจัดจุดอ่อนของตนเองด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้มีความสุขในการทำงานได้โดยรวมมากกว่า ซึ่งทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานในภาพรวม

5.2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงาน

1) วันลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมา

จากการศึกษาเกี่ยวกับวันลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ไม่ลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมาเลย คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือ ลาป่วย 6 วัน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ลาป่วย 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ลาป่วย 1 วัน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ลาป่วย 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ลาป่วย 4 วัน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และลาป่วย 3 คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยวันลาป่วยของพนักงาน คือ 2.19 วัน

2) จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง พบว่า พนักงานทำงาน 21 – 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือทำงาน 41 – 60 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 38.3 และทำงาน 1 – 20 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง คือ 37.95 ชั่วโมง

3) ความรู้สึกของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่งต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 61 – 80 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 81 – 100 คิดเป็นร้อยละ 18.9 มีความรู้สึกที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 21 – 40 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ 13.2 มีความรู้สึกที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 41 – 60 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมีความรู้สึกที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1 – 20 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยความรู้สึกที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง คือ 66.61 เปอร์เซ็นต์

4) ความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่งต่อเวลาที่รู้สึกมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉย ๆ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อเวลาที่รู้สึกมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉย ๆ นั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็น 67.52 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกเฉย ๆ ในการทำงานคิดเป็น 17.15 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานคิดเป็น 15.33 เปอร์เซ็นต์

5) ความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อเวลาที่รู้สึกมีแรงกระตุ้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อเวลาที่รู้สึกมีแรงกระตุ้น รู้สึกเฉย ๆ และหมดเรี่ยวแรง ในการทำงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็น 67.52 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกเฉย ๆ ในการทำงานคิดเป็น 17.15 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานคิดเป็น 15.33 เปอร์เซ็นต์

6) ความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อเวลาที่รู้สึกว่ายุงมาก รู้สึกเฉย ๆ ไม่ยุ่งเลย ในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อเวลาที่รู้สึกว่ายุงมาก รู้สึกเฉย ๆ ไม่ยุ่งเลย ในการทำงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานนั้นไม่ยุ่งเลย

คิดเป็น 43.38 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกว่าการทำงานนั้นยุ่งมาก คิดเป็น 37.23 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกเฉย ๆ ในการทำงาน คิดเป็น 20.39 เปอร์เซ็นต์

7) ความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อสิ่งที่ชอบเมื่อคิดถึงสิ่งที่ทำในที่ทำงาน

4.7 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อสิ่งที่ชอบเมื่อคิดถึงสิ่งที่ทำในที่ทำงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 61 – 80 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 81 – 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 41 – 60 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 21 – 40 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และรู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 1 – 20 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความรู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คือ 68.14 เปอร์เซ็นต์

8) ทศนคติของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อความสุข

จากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ต่อความสุข พบว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความสุขโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น และสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ โดยปกติแล้วคุณเป็นคนที่มีความสุขมาก คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขมากกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้กำลังใจ หากเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ แล้ว คุณคิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น และหากเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ แล้ว คิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่พบว่า หากบุคคลมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง จะพบว่าผู้นั้นจะมีความสุขในตนเองมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน 23% ซึ่งสิ่งนี้ได้มาจากการประสบความสำเร็จการได้ดูงานการถูกชักจูงโน้มน้าว และการตีความความรู้สึกภายในได้อย่างแม่นยำ โดยเฉพาะเวลาที่ถูกกดดันทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กรในระยะยาว

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร มีข้อค้นพบดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่น (Conviction) มากที่สุด รองลงคือ ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และด้านผลงาน (Contribution)

2. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นต่อความภาคภูมิใจมากที่สุด รองลงมา คือ การไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

3. พนักงานเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานมากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อีกด้วย

6. พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. พนักงานการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความผูกพันต่องานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

9. พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะสำคัญทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจ (Pride) มากที่สุด

11. พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด มีความคิดเห็นต่อระดับศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความเห็นต่อความรู้สึกว่ามีพลังในการทำงานมากที่สุด

12. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

13. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต่อศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ความ

ภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

14. พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด มีความรู้สึกในการทำงานว่า ตนเองมีความสุข มีแรงกระตุ้น และการทำงานไม่ยุ่งเลย

15. พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด มีความคิดเห็นต่อทัศนคติความสุข โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยข้อที่ว่า คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น และสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อพัฒนาระดับของศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานของพนักงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ต่อไป โดยผู้ศึกษาคาดหวังว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอนาคตต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จากการระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขด้านผลงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับเฉยๆ คือ การนำเสนองานในแต่ละครั้ง ได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน แสดงว่าพนักงานยังรู้สึกว่าการนำเสนอในแต่ละครั้ง ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยังไม่ค่อยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงาน หรืออาจเกิดการแข่งขันในการทำงานอย่างรุนแรง ซึ่งก่อให้เกิดความยุ่งยากและอุปสรรคในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับกระบวนการ/ขั้นตอนการทำงาน อำนาจการสั่งการ และลำดับขั้นการบังคับบัญชา รวมถึงต้องหาแนวทางให้พนักงานยอมรับการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น

2. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจ ซึ่งปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย คือ รู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความมั่นใจในตนเอง ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี แต่บริษัท ไม่ได้ส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการสั่งการ/การตัดสินใจ ให้แก่พนักงานระดับต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และนำความรู้ ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงตระหนัก

ถึงการปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกในการทำงานให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดความคิด มุมมองการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ที่พบว่า พนักงานเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานเพศหญิง ในขณะที่พนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าพนักงานเพศชาย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเพศ จะส่งผลต่อลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่น ทัศนคติ และความต้องการทางด้านการเงิน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วเพศหญิงจะมีความอดทน ที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อสิทธิ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในการทำงาน โดยไม่แบ่งแยกเพศหญิง หรือเพศชาย ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดการยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล รวมถึงสร้างนิสัยในการรู้จักให้เกียรติและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จะช่วยให้บรรยากาศ และสภาพการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และสามารถทำงานร่วมกันได้ต่อไป

4. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นด้านผลงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 36 - 40 ปี แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ส่งผลให้เกิดผลงานในการทำงานที่มากกว่าตามไปด้วย ประกอบกับพนักงานที่มีอายุมากจะซึมซับและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรได้ดีกว่าพนักงานที่อายุน้อย หรือเพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ดังนั้น บริษัท จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่มีอายุมาก และอยู่กับองค์กรมาอย่างยาวนาน โดยพิจารณา หรือกำหนดนโยบายให้มีการแต่งตั้งพนักงานเหล่านั้น เป็นบุคคลต้นแบบในการสอนงาน ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้แก่พนักงานใหม่ หรือมอบหมายหน้าที่ให้เป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานแต่ละระดับอายุต่อไป

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น และด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง นั้นแสดงว่าพนักงานที่เป็น โสด กับพนักงานที่มีครอบครัวแล้ว เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน มุ่งมั่นตั้งใจทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะ

พนักงานที่มีครอบครัวแล้ว ยังเป็นกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในการทำงาน รวมถึงมีความผูกพันต่องานมากกว่าพนักงานที่เป็น โสด กับพนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้างอีกด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ และสอดคล้องดูแลพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ให้มากขึ้น ค้นหาว่าสิ่งใดที่จะกระตุ้นให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความสุขในการทำงาน รวมถึงกระตุ้นให้พนักงานทุกคนเกิดการยอมรับ ให้กำลังใจ และให้ความสำคัญต่อพนักงานที่มีปัญหาครอบครัว พร้อมให้ความช่วยเหลือ/สนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานที่พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ซึ่งแสดงว่าการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความมั่นใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนยกย่อง เชิดชูบุคคลอื่นที่ความสามารถในการทำงาน สร้างค่านิยมให้รู้จักการยอมรับในความสามารถ/ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนมีความยินดีต่อความสำเร็จและเห็นอกเห็นใจในความล้มเหลวของผู้อื่น รวมถึงกำหนดนโยบายในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน เป็นต้น

7. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน/อายุงาน กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป แสดงว่าพนักงานที่เริ่มเข้าทำงานใหม่จะมีอุดมการณ์ ความคิด ทศนคติ ต่องานที่รับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานานกว่า ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสังเกตพฤติกรรมและความต้องการของพนักงานที่มีประสบการณ์/อายุงานมากกว่า 5 ปี ว่าต้องการสิ่งใดแล้วหาวิธีการตอบสนองหรือจูงใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งวิธีการศึกษาความต้องการของพนักงาน บริษัทควรนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) มาประกอบการพิจารณา โดยแบ่งความต้องการของพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการสิ่งตอบสนองภายนอก ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงานและชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และ 2. ความต้องการในลำดับ

ที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ ความต้องการให้ความคิดหรือความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสำคัญที่ตี ยกย่อง และเลื่อนตำแหน่งให้ลูกน้อง การให้อิสระ และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

8. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่องาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อความรู้สึกผูกพันในการทำงาน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุน/เสริมสร้างความไว้วางใจกันให้กับทีม รวมทั้งปรับทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในทุกระดับชั้นให้เป็นเหมือนเพื่อนร่วมงาน (Partner) พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมีการมอบรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วย

9. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ด้านความภาคภูมิใจ ซึ่งความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย คือ มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป ซึ่งแสดงถึงว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ยังไม่ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อีกทั้งยังไม่ได้รับคำชม หรือคำแนะนำในด้านการทำงานจากผู้บริหารเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น และนำเสนอผลงานที่ตนเองสามารถทำได้ตามเป้าหมาย หรือประสบความสำเร็จ พร้อมกับสร้างค่านิยม ให้ทุกคนตระหนักถึงการยกย่องเชิดชูผู้ที่มีความสามารถ รวมถึงเสริมสร้างทัศนคติในการให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานด้วย

10. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ด้านความไว้วางใจ ซึ่งความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วย คือ ประสพความยุ่งยากในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร แสดงถึงว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ต้องปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันจากการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดจากนโยบายขององค์กรที่เน้นให้พนักงานแข่งขันในการทำงาน หรือในส่วนของพนักงานก็ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จึงส่งผลให้เกิดการแข่งขัน

ด้วยกันเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือวิธีการทำงาน จากเน้นด้านการแข่งขัน ให้เป็นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น มุ่งเน้นการสร้างทีมงาน เพื่อร่วมมือกันทำงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จไปพร้อมๆ กัน อีกทั้งผู้บริหาร ควรพิจารณาถึงการให้รางวัลที่ช่วยสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานแก่พนักงาน แทนการให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน เป็นต้น

11. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย คือ มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ และรู้สึกพึงพอใจในอาชีพของตนเอง แสดงถึงว่า พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย หรือแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมุ่งสร้างความเข้าใจ พร้อมทั้งกำหนดวิธีการทำงานให้พนักงานทุกคน โดยนำหลักกระบวนการวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (PDCA cycle) มาใช้ในทุกระดับของกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย/แผนงาน ที่วางไว้ อีกทั้งผู้บริหาร ควรเป็นผู้นำในการปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่พนักงาน ให้เห็นคุณค่าในงานที่ทำ ร่วมกันค้นหาสิ่งที่ทำแล้วก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเล็งเห็นว่างานที่ทำอยู่นั้นมีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กร ปลูกฝังค่านิยมให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้สนุกสนาน มีชีวิตชีวา ไม่จำเจ และส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะสิ่งต่างๆ ให้แก่องค์กร ก็จะช่วยให้พนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นคนสำคัญ มีคุณค่าต่อองค์กร จนกระทั่งเกิดเป็นความผูกพันและรักในงานอาชีพของตนเองในที่สุด

5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรนำคุณค่าและคุณประโยชน์ที่ได้รับจากผลการศึกษานี้ ไปใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน อื่นๆ ต่อไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบงานและบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อครู ผู้บริหาร และองค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบอื่นรวมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นและทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย

4. ควรมีการนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงใช้ในการบริหารงานบุคคลของบริษัทอัคราไมนิ่ง จำกัด และนำไปใช้กับบริษัทอื่น ๆ ที่ประสบกับปัญหาที่คล้ายกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บรรณานุกรม

- กรกฤษณ์ สุขไสว. 2554. ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังงานน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มั่งคด. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทกฤต กฤตธรรม. 2553. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. 2552. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เชรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยทวี เสนาะวงศ์. 2551. การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : Business Management Co.,Ltd. ,
- บริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด. 2555. (ออนไลน์). www.bec.nu.ac.th/bec-web/graduate. สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 กรกฎาคม 2557
- นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550. “ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace).” วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือน ธันวาคม: 61 - 63.
- ปพิชญา วรรณสุข. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

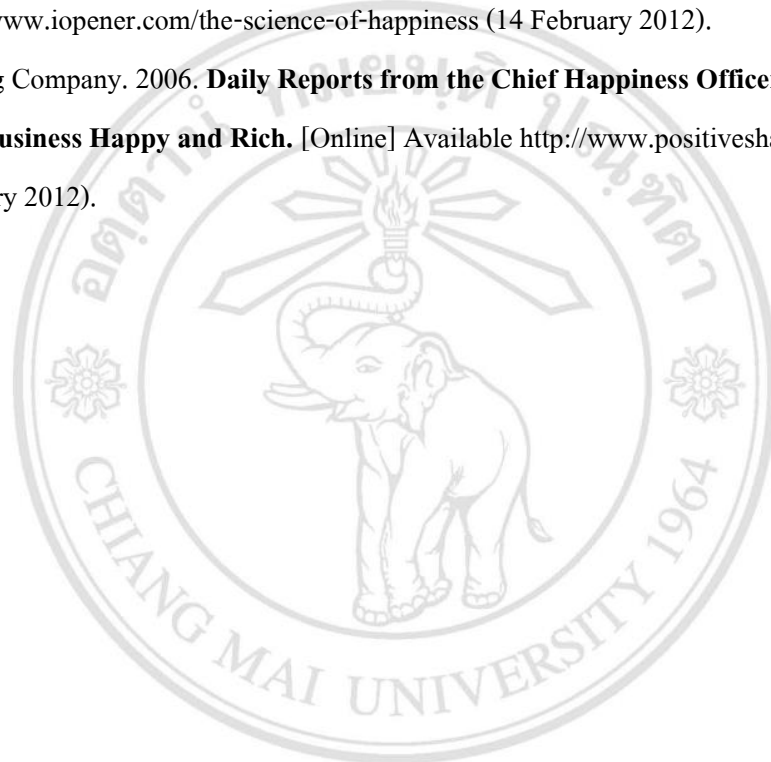
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณีภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. 2553. ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง
โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชนิกร พงษ์ประสิทธิ์. 2553. ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ
จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รวมศิริ เมนะ โปธิ. 2550. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ
ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกัญฐ์ โอ่งวัลย์. 2554. ความสุขในการทำงานของพนักงานเครื่องรอกยัดล้านนา จังหวัดเชียงใหม่.
การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายงานทรัพยากรบุคคลบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด. 2555. สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2555.
- สุรดิพิมพ์ ถ้ำทอง. 2554. ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การค้นคว้าอิสระ บริการธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพัฒน์ สุกมลสันต์. 2545. สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “การประเมินผลการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษแบบ Flexible learning ด้วย CIPP Model”. [Online] Available
http://www.culi.chula.ac.th/e-Journal/research_07.htm (9 January 2011).
- อภิชาติ ภูพานิช. 2551. การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

IOpener. 2010. **Development of an instrument to assess happiness in the workplace.** [Online]
Available <http://www.iopener.com/uploads/IPPQ%20in%20depth%20report.pdf>
(14 February 2012).

_____. 2010. **IOpener People and Performance Questionnaire: Personal Report.** [Online]
Available <http://ippq.360i.org/ippq/index.php> (14 February 2012).

_____. 2010. **The science of happiness at work.** [Online] Availabl.
<http://www.iopener.com/the-science-of-happiness> (14 February 2012).

Positive Sharing Company. 2006. **Daily Reports from the Chief Happiness Officer on: Make
your Business Happy and Rich.** [Online] Available <http://www.positivesharing.com> (14
February 2012).



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก

แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จ.พิจิตร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จ.พิจิตร เพื่อรวบรวมข้อมูลทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงานและระดับความสุขที่ได้รับในปัจจุบัน

ผู้ศึกษาจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและจะใช้ประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในลักษณะเป็นภาพรวม จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง เพื่อข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ศึกษาได้อย่างถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อไป ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขหรือ 5Cs ได้แก่ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ได้แก่ความภาคภูมิใจ (Pride), ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 4. แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงาน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ปรางทิพย์ อภิชาชาญ 541532074

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- () 1.ชาย () 2.หญิง

2. อายุ

- () 1. ไม่เกิน 25 ปี () 2. 26 - 30 ปี
() 3. 31 - 35 ปี () 4. 36 - 40 ปี
() 5. 41 - 45 ปี () 6. 46 - 50 ปี
() 7. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง () 4. หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน / อายุงาน

- () 1. ไม่เกิน 5 ปี () 2. 6 - 10 ปี
() 3. 11 - 15 ปี () 4. 16 - 20 ปี
() 5. 21 - 25 ปี () 6. 26 - 30 ปี
() 7. มากกว่า 31 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- () 1. หัวหน้างาน () 2. พนักงานทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานอย่างมีความสุข

(แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวท่านและงานของท่านซึ่งออกแบบมาเพื่อวัดความสุขในการทำงานของท่านตามตำแหน่งและบทบาทที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วย)

คำชี้แจง

- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ตามข้อมูลที่ตรงกับความรู้สึกความคิดเห็นหรือมีแนวโน้มในการกระทำในเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใดตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ใน 7 ระดับ
- คำตอบของผู้ตอบจะเป็นความคิดเห็นส่วนตัวจึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิดขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ตอบให้ตรงกับความรู้สึกความคิดเห็นและสภาพเป็นจริงมากที่สุด โดยคำตอบจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด
- การตอบแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานอย่างมีความสุขขอให้ผู้ตอบอ่านข้อความที่ละเอียดแล้วพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกความคิดเห็นหรือมีแนวโน้มในการกระทำในเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใดตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ใน 7 ระดับ

	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1
ด้านผลงาน (Contribution)							
1. ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน							
2. การนำเสนองานในแต่ละครั้งได้รับการพิถีพิถันจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน							
3. รู้สึกว่าอาชีพของตัวเองมีความมั่นคง							
4. ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน							
5. สามารถกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานได้							
6. แนะนำเพื่อนให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองประสบความสำเร็จได้							

	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1
ด้านผลงาน (Contribution) (ต่อ)							
7. มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและเสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้							
ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)							
8. มีแรงจูงใจในการทำงาน							
9. มั่นใจว่างานที่ทำในแต่ละครั้ง คุณมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก							
10. มั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จ							
11. สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน							
12. มั่นใจว่างานที่ทำส่งต่อถึงหัวหน้างาน							
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)							
13. ศรัทธาในอาชีพที่ตนเองทำ							
14. ให้การยกย่องต่อคุณค่าของอาชีพที่ตนเองทำ							
15. บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของท่าน							
16. มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร							
17. สามารถกำกับดูแลการทำงานของพนักงานได้							
ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)							
18. มีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน							
19. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ							
20. เชื่อมมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กร							
21. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า							
22. ให้ความสนใจในการทำงาน							

	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นใจ (Confidence)							
23. ไม่อยากลาออกจากอาชีพปัจจุบัน							
24. อาชีพที่ตนเองทำมีความเหมาะสมกับตนเอง เหมือนที่ เคยคาดคิด							
25. รู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่							
ด้านความภาคภูมิใจ (Pride), ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1
ความภาคภูมิใจ							
26. รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง							
27. รู้สึกพึงพอใจในชีวิต							
28. ประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งใจ							
29. มั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้ หลายหน้าที่							
30. มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคน ทั่วไป							
ความไว้วางใจ							
31. เชื่อมั่นในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนเอง							
32. การเดินทางไปทำงานมีความสะดวก							
33. ชอบสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ทำงานอยู่							
34. สวัสดิการขององค์กรมีความสำคัญต่อตนเอง							
35. ประสบความยุ่งยากในการแข่งขันการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กร							
	ระดับความคิดเห็น						

ด้านความภาคภูมิใจ (Pride), ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) (ต่อ)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
	7	6	5	4	3	2	1
การได้รับการยอมรับ							
36. มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตาม แผนที่วางไว้							
37. ไม่ได้เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน							
38. ความสำเร็จในงานของตนเองได้รับการยอมรับ							
39. ชอบความท้าทายในที่ทำงาน							
40. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้							
41. รู้สึกพึงพอใจในอาชีพของตนเอง							

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving Your Potential) ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือมีแนวโน้มในการกระทำในเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ใน 7 ระดับ

2. คำตอบของผู้ตอบจะเป็นความคิดเห็นส่วนตัว จึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ตอบให้ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นและสภาพเป็นจริงมากที่สุด โดยคำตอบจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด

3. การตอบแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving Your Potential) ขอให้ผู้ตอบอ่านข้อความที่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือมีแนวโน้มในการกระทำในเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใดตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ใน 7 ระดับ

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving Your Potential)	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1
1. รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน							
2. อธิบายถึงจุดแข็ง และข้อดีของการทำงานของตนเองได้							
3. ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย							
4. ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงานและความรู้ใหม่ๆ							
5. สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงาน							

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลผลิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเติมความคิดเห็นของคุณลงในช่องว่าง

1. ในปีที่ผ่านมา คุณลาป่วย _____ วัน
2. ในหนึ่งสัปดาห์ คุณทำงานประมาณ _____ ชั่วโมง
3. คุณคิดว่าเวลาที่คุณรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพคิดเป็น _____ %
4. โดยทั่วไปแล้วเวลาที่คุณมีความสุข ไม่มีความสุข หรือเฉยๆ สามารถคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้เท่าใด (ผลรวมคิดเป็น 100%)

มีความสุข _____ %

รู้สึกเฉยๆ _____ %

ไม่มีความสุข _____ %

5. โดยทั่วไปแล้ว เวลาที่คุณรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมาดริ้วแรง รู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน คิดเป็นสัดส่วนที่เปอร์เซ็นต์ต่อวัน (ผลรวมคิดเป็น 100%)

มีแรงกระตุ้น _____ %

รู้สึกเฉยๆ _____ %

หมาดริ้วแรง _____ %

6. โดยทั่วไปแล้วเวลาที่คุณรู้สึกว่ายุ่งมาก ไม่ยุ่งเลย หรือรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานคิดเป็นสัดส่วนที่เปอร์เซ็นต์ต่อวัน (ผลรวมคิดเป็น 100%)

ยุ่งมาก _____ %

รู้สึกเฉยๆ _____ %

ไม่ยุ่งเลย _____ %

7. เมื่อคิดถึงสิ่งที่คุณทำในที่ทำงาน มีสิ่งที่คุณชอบคิดเป็นสัดส่วน _____ %

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

ทัศนคติต่อความสุข	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1
8. โดยปกติแล้วคุณเป็นคนที่มีความสุขมาก							
9. หากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ แล้ว คุณคิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น							
10. คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น และสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์							
11. คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขมากกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุนหันไร้กำลังใจ							

###ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบคำถาม ###

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ บริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า นางณภรณ์ มัลยาภรณ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ตำบลเขาเจ็ดยอด อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร 66230 ขอทำหนังสือฉบับนี้ เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้ นางสาวปรางทิพย์ อภิชาชาญ รหัสนักศึกษา 541532074 สังกัด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด (เหมืองแร่ทองคำชาติรี) อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่ ผู้สาธารณะได้ ทั้งนี้ ก่อนที่เข้ามาเก็บข้อมูล ออกแบบสอบถามจะต้องส่งตัวอย่างแบบสอบถามมายังฝ่ายทรัพยากร บุคคลก่อนเป็นอันดับ เพื่อกรองข้อมูลเบื้องต้นในการออกแบบสอบถาม เพื่อบางประเด็นเป็นความลับ และข้อมูล ส่วนตัวของพนักงาน

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์และ ชอบด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะไม่มีการเรียกร้องแต่อย่างใด เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตรา (ถ้ามี) ไว้ต่อ หน้าพยาน

ลงชื่อ
ผู้มีอำนาจลงนาม (นางณภรณ์ มัลยาภรณ์)
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ประทับตราองค์กร

ลงชื่อ
ชื่อพยาน (นางสาวอัจฉิมา ล้อเลิศวิไล)

ลงชื่อ
ชื่อพยาน (นางสาวกานต์ศิริ เอี่ยมมงคล)

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ – สกุล นางสาวปรางทิพย์ อภิชาชาญ
- วัน เดือน ปีเกิด 8 ตุลาคม พ.ศ. 2531
- ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจาก
โรงเรียนจุฬารัตน์ราชวิทยาลัย จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาปริญญาเศรษฐศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน พนักงานปฏิบัติงาน ธนาคารออมสิน



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved