



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชน

ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

**Predicting Factors of Happiness at Work of Employees in the Headquarters of a Private Company in Cosmetics Industry**

ณภัทร พรศิลป์กุล (Napat Ponsinlapakul)<sup>1</sup> วัลภา สมายยิ่ง (Wunlapa Sabaiying)<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง (2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยงูใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ (4) ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง จำนวน 66 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย (1) ข้อคำถามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ (3) ข้อคำถามความสุขในการทำงาน โดยทุกข้อคำถามมีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.70-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย ปรากฏว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 (2) บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยงูใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยสามารถเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (.64) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (.62) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (.58) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (.48) ความสำเร็จของงาน (.48) การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ (.39) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (.38) และนโยบายและการบริหารงาน (.28) และ (4) ปัจจัยงูใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 51.3

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน บุคลากร บริษัทเอกชน เครื่องสำอาง

1 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

---

#### Abstract

The purposes of this study were (1) to investigate the level of happiness at work of employees in the headquarters of a private company; (2) to compare the levels of happiness at work of employees as classified by personal factors; (3 ) to investigate the relationship between the elements of motivational factors, relationship factors, and organization factors with happiness at work of the employees; and (4 ) to investigate the factors that could predict happiness at work of the employees. The research sample consisted of 66 employees who work in the headquarters of a private company, obtained by simple random sampling. The sample size was determined based on Taro Yamane's method. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher comprising (1) items on personal data; (2) items on factors affecting happiness at work; and (3) items on the level of happiness at work. The content validity coefficients of questionnaire items ranged from .70 to 1.00 and the reliability coefficient of the questionnaire was .96. Data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings were as follows: (1) the overall happiness at work of employees in the headquarters of a private company was at the high level, with the overall rating mean of 3.67; (2) employees with different genders and marital statuses did not significantly differ in their levels of happiness at work; while those with different ages, educational levels, work experiences, and monthly incomes differed significantly in their levels of happiness at work at the .05 level; (3) the elements of motivational factors, relationship factors, and organization factors had positive relationships with happiness at work and could be ranked based on their correlation coefficients as follows: recognition ( $r = .64$ ), advancement and security ( $r = .62$ ), job characteristics and responsibility ( $r = .58$ ), relationships with coworkers ( $r = .48$ ), work achievement ( $r = .48$ ), monthly salary and social welfare ( $r = .39$ ), relationships with the superior ( $r = .38$ ), and policy and management ( $r = .28$ ); and (4) the motivational factors, relationship factors and organization factors could be combined to predict happiness at work of employees at the company headquarters by 51.30 per cent.

**Keywords:** Happiness at work, Employees, Private company, Cosmetics



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

#### บทนำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้นั้น ย่อมเกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) โดยแต่ละองค์การจะมีทรัพยากรเหล่านี้อยู่ในปริมาณที่แตกต่างกัน และในปัจจุบันก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ บุคลากร เนื่องจากบุคลากรในทุกระดับขององค์กรเป็นเสมือนเครื่องจักรหรือกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

เป้าหมายหนึ่งในชีวิตของคนทำงานทุกคนคือ การทำงานอย่างมีความสุข คนส่วนใหญ่ถือว่า “การทำงาน” เป็นกิจกรรมหลักของชีวิต มีผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกและคุณภาพชีวิต เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ จนอาจส่งผลให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต คนที่ทำงานอย่างมีความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ตนเองชอบ เป็นงานที่ถนัด สภาพแวดล้อมการทำงานดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ก่อให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า มีสำคัญต่อองค์กร ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และสิ่งที่จะองค์กรจะได้จากการมีความสุขในที่ทำงาน คือ สามารถลดปัญหาการขาดงาน ลางาน มาสาย ลดอัตราการลาออก ลดอัตราการเลิกจ้าง เนื่องจากความสุขในการทำงานสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ระดับของความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและตระหนักถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานในองค์กรมีความสุข และสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารบุคลากร และสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดแผนการเรียนการสอนของแผนกฝึกอบรม หรือนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์/นโยบายในการพัฒนาบุคลากรต่อไป ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆของบุคลากร

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร

#### ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูล และขั้นตอนอื่นๆ จนถึงการนำเสนอรายงาน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 – มกราคม 2558

2. ด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.2 ปัจจัยจิตในการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ

3.1.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

3.1.4 ปัจจัยองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือนแก่บุคลากรและสวัสดิการ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หมายถึง บุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง มีจำนวนทั้งหมด 78 คน เป็นเพศชาย 12 คน เพศหญิง 66 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2557)



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

1.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง จำนวน 66 คน (คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นใหม่ด้วยตนเอง แบ่งเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน

2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มาตรวัดแบบ Semantic differential scale (Osgood's Method) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร

2.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของบุคลากรจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสารสิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติอ้างอิง มีใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ กรณีที่มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว จะใช้การทดสอบที (t – test) และกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้มากน้อยเพียงใด



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| ข้อมูลส่วนบุคคล                         | จำนวน<br>(n=66) | ร้อยละ<br>(100.0) |
|-----------------------------------------|-----------------|-------------------|
| <b>เพศ</b>                              |                 |                   |
| - หญิง                                  | 57              | 86.4              |
| - ชาย                                   | 9               | 13.6              |
| <b>อายุ (ปี)</b>                        |                 |                   |
| - 20 – 25 ปี                            | 8               | 12.1              |
| - 26 – 30 ปี                            | 10              | 15.2              |
| - 31 – 35 ปี                            | 16              | 24.2              |
| - 36 – 40 ปี                            | 9               | 13.6              |
| - 41 – 45 ปี                            | 7               | 10.6              |
| - 46 – 50 ปี                            | 7               | 10.6              |
| - 51 ปีขึ้นไป                           | 9               | 13.6              |
| <b>สถานภาพ</b>                          |                 |                   |
| - โสด                                   | 35              | 53.0              |
| - อยู่ด้วยกัน / สมรส                    | 21              | 31.8              |
| - แยกกันอยู่/หย่าร้าง /หม้าย            | 10              | 15.2              |
| <b>ระดับการศึกษา</b>                    |                 |                   |
| - ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | 15              | 22.7              |
| - ปริญญาตรี                             | 45              | 68.2              |
| - สูงกว่าปริญญาตรี                      | 6               | 9.1               |
| <b>ระยะเวลาการทำงาน</b>                 |                 |                   |
| - น้อยกว่า 1 ปี                         | 9               | 13.6              |
| - ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี           | 16              | 24.2              |
| - ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี           | 7               | 10.6              |
| - ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี           | 5               | 7.6               |
| - ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี           | 3               | 4.5               |
| - ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป                   | 26              | 39.4              |



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล                      | จำนวน<br>(n=66) | ร้อยละ<br>(100.0) |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|
| รายได้เฉลี่ยทั้งหมดต่อเดือนที่ได้รับ |                 |                   |
| - 10,000 – 19,999 บาท                | 23              | 34.8              |
| - 20,000 – 29,999 บาท                | 22              | 33.3              |
| - 30,000 – 39,999 บาท                | 12              | 18.2              |
| - 40,000 บาท หรือมากกว่า             | 9               | 13.6              |

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน                  | $\bar{x}$ | SD   | แปลความ<br>ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------|-----------|------|-----------------------------|
| <b>ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ</b>          |           |      |                             |
| 1. ลักษณะงานที่ทำ                             | 3.58      | 0.96 | ต่ำท่าย                     |
| 2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย              | 3.80      | 0.92 | เหมาะสม                     |
| 3. ความรู้สึของท่านต่องานที่ทำ                | 4.17      | 0.67 | ชอบ                         |
| 4. การระบุน้ำที่และความรับผิดชอบ              | 4.26      | 0.69 | ชัดเจนมาก                   |
| 5. อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของท่าน        | 3.36      | 1.09 | เฉยๆ                        |
| รวมเฉลี่ย                                     | 3.83      | 0.94 | เห็นด้วยมาก                 |
| <b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>                   |           |      |                             |
| 6. การทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด           | 4.23      | 0.55 | ตามเวลาทุกครั้ง             |
| 7. ผลสำเร็จของงาน ที่ท่านทำ                   | 4.11      | 0.50 | บรรลุเป้าหมาย               |
| 8. ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับคนอื่น | 3.82      | 0.49 | มากกว่า                     |
| รวมเฉลี่ย                                     | 4.05      | 0.54 | เห็นด้วยมาก                 |



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน                     | $\bar{x}$   | SD          | แปลความ<br>ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| <b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>        |             |             |                             |
| 9. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน                   | 3.27        | 1.18        | เฉยๆ                        |
| 10. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต          | 3.14        | 0.78        | เฉยๆ                        |
| 11. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง             | 3.95        | 0.85        | มั่นคง                      |
| รวมเฉลี่ย                                        | 3.45        | 1.02        | เห็นด้วยมาก                 |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>              |             |             |                             |
| 12. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา             | 3.71        | 0.72        | บ่อยครั้ง                   |
| 13. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน        | 3.88        | 0.71        | บ่อยครั้ง                   |
| 14. ความรู้สึกต่อการทำงานในองค์กรนี้             | 4.08        | 0.77        | มีเกียรติ                   |
| 15. ข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ | 3.47        | 0.83        | เป็นที่ยอมรับ               |
| รวมเฉลี่ย                                        | 3.79        | 0.79        | เห็นด้วยมาก                 |
| <b>ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม</b>        | <b>3.79</b> | <b>0.87</b> | <b>เห็นด้วยมาก</b>          |

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร

| ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ                                      | $\bar{x}$ | SD   | ระดับความคิดเห็น  |
|-----------------------------------------------------------|-----------|------|-------------------|
| <b>สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา</b>                    |           |      |                   |
| 16. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                         | 3.76      | 1.10 | ได้รับการเอาใจใส่ |
| 17. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา                     | 3.88      | 1.07 | บ่อยครั้ง         |
| 18. การยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ | 3.61      | 0.94 | บ่อยครั้ง         |
| 19. การเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชา             | 3.79      | 1.16 | บ่อยครั้ง         |
| รวมเฉลี่ย                                                 | 3.76      | 1.07 | เห็นด้วยมาก       |
| <b>สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>                     |           |      |                   |
| 20. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน                      | 4.15      | 0.79 | สนิทสนม           |
| 21. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน                     | 4.18      | 0.76 | บ่อยครั้ง         |
| 22. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน                         | 4.17      | 0.83 | บ่อยครั้ง         |



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

|                                            |      |      |             |
|--------------------------------------------|------|------|-------------|
| 23. การทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน | 4.23 | 0.87 | สามัคคีมาก  |
| รวมเฉลี่ย                                  | 4.18 | 0.81 | เห็นด้วยมาก |
| ปัจจัยด้านสัมพันธภาพโดยรวม                 | 3.97 | 0.97 | เห็นด้วยมาก |

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ,ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยองค์กร

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



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน, ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

| สภาพความเป็นจริง                                                                   | $\bar{x}$ | SD   | ระดับความสุข<br>ในการทำงาน |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------------|
| <b>ความรื่นรมย์ในงาน</b>                                                           |           |      |                            |
| 1. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำในทุกๆวัน                                              | 3.38      | 0.55 | ปานกลาง                    |
| 2. ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน                                     | 3.38      | 0.76 | ปานกลาง                    |
| 3. ท่านสบายใจกับการทำงาน ไม่รู้สึกอึดอัด และรู้สึกว่าการ<br>ทำงานด้วยความราบรื่น   | 3.38      | 0.72 | ปานกลาง                    |
| รวมเฉลี่ย                                                                          | 3.38      | 0.68 | ปานกลาง                    |
| <b>ความพึงพอใจในงาน</b>                                                            |           |      |                            |
| 4. ท่านมีความรู้สึกรักในงานที่ทำ                                                   | 3.89      | 0.70 | มาก                        |
| 5. ท่านทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ไม่รู้จักเบื่อ<br>จนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว | 3.45      | 0.66 | มาก                        |
| 6. ท่านสามารถทำงานต่อไปได้แม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน<br>แล้วก็ตาม                        | 3.74      | 0.81 | มาก                        |
| รวมเฉลี่ย                                                                          | 3.70      | 0.74 | มาก                        |
| <b>ความกระตือรือร้นในการทำงาน</b>                                                  |           |      |                            |
| 7. ท่านทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง<br>มีชีวิตชีวา ในทุกๆวัน        | 3.74      | 0.77 | มาก                        |
| 8. ท่านพร้อมที่จะทำงาน และพร้อมจะเผชิญปัญหาในการ<br>ทำงานอยู่ตลอดเวลา              | 3.97      | 0.53 | มาก                        |
| 9. ท่านมาทำงานก่อนเวลาเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จ<br>ก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด  | 4.09      | 0.78 | มาก                        |
| รวมเฉลี่ย                                                                          | 3.93      | 0.71 | มาก                        |
| ความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม                                               | 3.67      | 0.75 | มาก                        |



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน ดังแสดงในตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่ง

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

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่ง

| ตัวแปร               | กลุ่ม                                     | ความสุขในการ<br>ทำงาน |           |      | ANOVA |           | Scheffe      |
|----------------------|-------------------------------------------|-----------------------|-----------|------|-------|-----------|--------------|
|                      |                                           | n                     | $\bar{x}$ | SD   | F     | p - value |              |
| อายุ                 | 20 – 25 ปี                                | 8                     | 3.35      | 0.24 | 3.237 | .008*     | ไม่พบคู่ต่าง |
|                      | 26 – 30 ปี                                | 10                    | 3.46      | 0.46 |       |           |              |
|                      | 31 – 35 ปี                                | 16                    | 3.71      | 0.53 |       |           |              |
|                      | 36 – 40 ปี                                | 9                     | 3.83      | 0.27 |       |           |              |
|                      | 41 – 45 ปี                                | 7                     | 3.41      | 0.32 |       |           |              |
|                      | 46 – 50 ปี                                | 7                     | 4.03      | 0.41 |       |           |              |
|                      | 51 ปีขึ้นไป                               | 9                     | 3.89      | 0.43 |       |           |              |
| สถานภาพ              | โสด                                       | 35                    | 3.58      | 0.46 | 2.532 | .088      |              |
|                      | อยู่ด้วยกัน / สมรส                        | 21                    | 3.70      | 0.45 |       |           |              |
|                      | แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย             | 10                    | 3.93      | 0.38 |       |           |              |
| ระดับการศึกษา        | ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า<br>มัธยมศึกษาตอนปลาย | 15                    | 3.92      | 0.48 | 3.827 | .027*     | *            |
|                      | ปริญญาตรี                                 | 45                    | 3.57      | 0.41 |       |           |              |
|                      | สูงกว่าปริญญาตรี                          | 6                     | 3.80      | 0.52 |       |           |              |
|                      |                                           |                       |           |      |       |           |              |
| ระยะเวลา<br>การทำงาน | น้อยกว่า 1 ปี                             | 9                     | 3.70      | 0.47 | 2.692 | .029*     | ไม่พบคู่ต่าง |
|                      | ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี               | 16                    | 3.36      | 0.25 |       |           |              |
|                      | ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี               | 7                     | 3.57      | 0.54 |       |           |              |
|                      | ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี               | 5                     | 3.78      | 0.53 |       |           |              |
|                      | ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่ถึง 9 ปี               | 3                     | 3.89      | 0.19 |       |           |              |
|                      |                                           |                       |           |      |       |           |              |



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

|          | ตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป    | 26 | 3.83 | 0.46 |       |       |   |
|----------|------------------------|----|------|------|-------|-------|---|
| รายได้   | 10,000 – 19,999 บาท    | 23 | 3.49 | 0.44 | 4.252 | .009* | * |
|          | 20,000 – 29,999 บาท    | 22 | 3.66 | 0.35 |       |       |   |
| ต่อเดือน | 30,000 – 39,999 บาท    | 12 | 4.03 | 0.49 |       |       | * |
|          | 40,000 บาท หรือมากกว่า | 9  | 3.69 | 0.48 |       |       |   |

\*p < 0.05

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพและปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยแสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์(Correlation Matrix)

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

\*\* ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

\* ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : X1= ลักษณะงานและความรับผิดชอบ, X2= ความสำเร็จของงาน, X3= ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, X4= การได้รับการยอมรับนับถือ, X5= สัมพันธภาพระหว่างผู้



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

บังคับบัญชา, X6= สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน, X7= นโยบายและการบริหาร  
งาน, X8= การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ, Y= ความสุขในการทำงาน

**ส่วนที่ 8** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ดังแสดงในตารางที่ 9

**ตารางที่ 9** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression)

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

\*p < 0.05

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว ยังสามารถนำไปสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางได้ดังนี้

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ**

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

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

เมื่อ Y = ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

a = ค่าคงที่(Constant value) เท่ากับ 1.096

b<sub>1</sub> = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยจิตใจในการทำงาน

b<sub>2</sub> = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

b<sub>3</sub> = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยองค์กร

X<sub>1</sub> = ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจในการทำงาน

X<sub>2</sub> = ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ

X<sub>3</sub> = ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของปัจจัยองค์กร



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

#### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล โดยแบ่งประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานใหญ่ของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง โดยภาพรวมระดับความสุขในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 กล่าวได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี ชื่นชอบ รัก และศรัทธาในการทำงานที่ตนทำอยู่ โดยบุคลากรเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี เหมาะสมกับศักยภาพของตน และมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับ มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานที่ทำ และการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสามารถนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ดาเยนอร์ (Diener) และแมนเนียน (Manion) ได้ให้ความหมายไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศุमारตรี ทูจันท์ (2556) ที่ได้ศึกษาตามแนวคิดของวอร์ (Warr) โดยกล่าวไว้ว่าความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการ(สุกัญญา โอ่งวัลย์, 2554: 5)

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินันท์ จันทรสว่าง (2553) และเจริญศักดิ์ ติมสง่า (2552) อีกทั้งมีผลการศึกษาของ Earth Institute: World Happiness Report (Helliwell, 2012: 12-13) กล่าวไว้ว่า ช่วงวัยที่พบว่าคนมีความสุขต่ำที่สุด คือ ช่วงวัยกลางคน เนื่องจากช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงวัยที่มีภาระหน้าที่มาก อาจส่งผลให้เกิดความสุขน้อยกว่าช่วงวัยอื่น ในขณะที่เดียวกันพบว่าบุคลากรที่มี เพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) และลักขณา ศิริถิรกุล และคณะ (2555)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ การที่ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนับถือสูงที่สุดอาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้น จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีเกียรติที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และเป็นที่ยอมรับเมื่อมีการยื่นข้อเสนอแนะต่อองค์กรในเรื่องต่างๆ เช่นเดียวกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ที่ระบุว่า ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งของลำดับความต้องการพื้นฐาน (Hierarchy of Needs) เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554)



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

4. ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว ซึ่งได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คิดเป็นร้อยละ 51.3 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดคือ ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยองค์กรที่หมายถึงนโยบาย/การบริหารงาน และการจ่ายเงินเดือน/สวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิณทน์ ฟ้าภิญโญ(2552) และวิภาดา แก้วนิยมชัยสร(2556) และผลจากสมการพยากรณ์ที่ได้ก็เช่นกัน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา โอ่งวัลย์(2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรทำนายที่ถูกเลือกมาสำหรับสร้างสมการทำนาย ซึ่งประกอบด้วยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมรวมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และหากพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้นำ และด้านค่านิยมรวมขององค์กร ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันปัจจัยองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.025 การที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน ซึ่งหมายความว่า ถึงแม้ทางบริษัทเอกชนแห่งนี้จะมีนโยบายกำหนดชัดเจนและมีการบริหารงานที่บรรลุปเป้าหมาย หรือการจ่ายเงินเดือนที่พอเพียงและให้สวัสดิการที่ยุติธรรมแก่บุคลากร แต่บุคลากรก็ยังมีความสุขในการทำงานน้อย

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากเพื่อนร่วมงานอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.2 ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้บุคลากรมีโอกาสนในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มอบโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และองค์กรควรให้การยกย่องชมเชยบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ โดยให้บุคลากรอื่นๆในองค์กรได้รับรู้ ซึ่งอาจทำการประกาศยกย่องชมเชย มอบรางวัล หรือประกาศบุคคลดีเด่นประจำปี เป็นต้น



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

1.3 ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ลักษณะงานและความรับผิดชอบของบุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากร ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักในงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย ไม่ซ้ำซากน่าเบื่อ ปริมาณงานมีความพอดีเหมาะสม ไม่น้อยหรือมากเกินไปจนเกินความสามารถของบุคลากร และควรมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีทั้งควรสนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อแสดงออกถึงศักยภาพและการเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาต่อไปในอนาคต

1.4 ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในที่ทำงาน ให้ความเสมอภาคในการทำงานแก่บุคลากรทุกคน ทั้งผู้บริหาร/เจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่กันเองและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจน ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาจจัดเป็นรูปแบบกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการนอกสถานที่ การทำกิจกรรมวิพากษ์หรือสัมมนาเพื่อส่งเสริมพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นต้น

1.5 พนักงานหรือบุคลากรเอง ควรตระหนักได้ถึงความสำคัญของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพนับถือตามควร และด้านการงาน ต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการทำงานที่ประสบ-ความสำเร็จ นำมาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเกิดความสุข สนุกกับงานที่ทำ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบระดับการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานบุคลากร และศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานสู่ระดับสูงสุดอย่างยั่งยืน

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดการวิจัยในครั้งนี้ ตัวอย่างเช่น ศึกษาว่า ควรมีวิธีการแนะแนวหรือช่วยเหลือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งจะสามารถช่วยส่งเสริมเพิ่มพูนความสุขในการทำงานของประชากรส่วนใหญ่ได้ และยังช่วยลดปัญหาการลาออกของบุคลากรอีกด้วย

2.3 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ อย่างเช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนก/สายงานที่ทำ เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรแต่ละแผนกมีบริบทในการทำงานแตกต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน/สถานที่ทำงานต่างกัน

2.4 ควรมีการศึกษาในบุคลากรกลุ่มอื่น นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง เช่น พนักงานขาย เครื่องสำอางที่อยู่ประจำห้างสรรพสินค้า เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเนื่องจากบริบทของงานที่แตกต่างกัน และผลวิจัยที่ได้จะส่งผลกระทบต่อภาพรวมความสุขในการทำงานได้อีกด้วย

2.5 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกันกับความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ เจตคติต่อการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความภูมิใจในตนเอง เป็นต้น



## การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

### The 5<sup>th</sup> STOU Graduate Research Conference

#### เอกสารอ้างอิง

- เจริญศักดิ์ นิยมสง่า. (2552) “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสาร์เวสท์ จำกัด” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชุดมณฑน์ ฟ้าปัญญา. (2552). ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เฮรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง  
(รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
เชียงใหม่.
- ชนินันท์ จันทรสว่าง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด (รายงาน  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
เชียงใหม่.
- บัณฑิตา คำโสม. (2554) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี  
สรรพสิทธิประสงค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรพร. 2555 “ความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยาน  
ไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ลักขณา ศิริธิกุล, วาสนา อุปโป, และร.อ.จรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาลัย  
พยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี สถาบันพระบรมชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยสร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ.  
วารสารวิชาการ Veridian E-Journal , 6(2), 502-513.
- ศุमारตรี ทังจันทร์. (2556) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุกัญญา โอ่งวัลย์. (2554). ความสุขในการทำงานของพนักงานเคอรี่ออลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ (รายงาน  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

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