



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาล

นครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

**Factors Affecting Work Happiness of Employee in Khon Kaen City Municipality,**

**Khon Kaen Province**

วิรัตน์ ใจสา

**VIRAT JHAISA**

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2565

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาล

นครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

**Factors Affecting Work Happiness of Employee in Khon Kaen City Municipality,**

**Khon Kaen Province**

วิรัตน์ ใจสา

**VIRAT JHAISA**

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2565

## คำนำ

งานวิจัยเล่มนี้ทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ด้านวิชาการ คือให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น และเพื่อหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจสามารถนำข้อมูลการวิจัยเพื่อนำไปเรียนรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อนำไปวางแผนและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรตลอดจนผลตอบแทนในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในการทำงานให้กับองค์กร อันจะส่งผลดีต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่อไป โดยงานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ทำวิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลในงานวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ องค์กรธุรกิจ ผู้ประกอบการ ตลอดจนผู้ที่สนใจได้เป็นอย่างดี

วิรัตน์ ใจสา

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารระดับสูงองค์กรธุรกิจ และพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์การประสานงานและตลอดจนให้ข้อมูลของที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านอธิการบดี คณะผู้บริหาร และคณะกรรมการส่งเสริมและ พัฒนางานวิจัยที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย และให้โอกาสแก่ผู้วิจัยได้เพิ่มประสบการณ์ในการทำงานวิจัยต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณท่านคณบดี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุมที่กรุณาให้คำแนะนำต่างๆ ในการดำเนิน โครงการวิจัย และได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วิรัตน์ ใจสา

หัวข้อวิจัย : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต  
เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
ผู้วิจัย : นายวิรัตน์ ใจสา  
หน่วยงาน : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีที่พิมพ์ : พ.ศ.2567

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สํารวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ บริษัทของท่านมีเบี้ยเลี้ยงที่สมเหตุสมผลหากต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงานมีความสำคัญ ในด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต มีความคิดเห็นด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 86.751 , องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 60 , P-value = 0.015 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.446 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.974 ,

CFI มีค่าเท่ากับ 0.983 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.017 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.034 ดังนั้นค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎี จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านรายละเอียดของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : พนักงานเอกชน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รายละเอียดของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

Research Title : Factors Affecting Work Happiness of Employee in Khon Kaen City Municipality, Khon Kaen Province

Research Title : Virat Jhaisa

Name of Institution : School of Business Administration , Sripatum University

Year of Publication : B.E.2024

## ABSTRACT

This research aimed to investigate the opinions of private sector employees in the municipality of Khon Kaen, Khon Kaen Province, to understand the factors influencing their happiness at work. The objectives were twofold : 1) to examine the factors affecting happiness at work among employees in this municipality, and 2) to discover strategies for enhancing happiness at work among these employees. The research adopted a quantitative approach, utilizing survey research methodology to gather data through questionnaires distributed among a sample group of 394 individuals. Data analysis involved descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM) to address the research objectives. The research findings revealed that concerning the level of opinions, there were significant sentiments regarding incentive and benefits, with the highest level of agreement being that the company provides reasonable allowances if employees have to work outside the office. Opinions regarding the workplace environment were also notably high, especially concerning the importance of knowledge and experience exchange among employees. Regarding job-related factors, the highest level of agreement was found regarding the appropriateness of the daily work hours to maintain a balanced lifestyle. Attitudinally, there was a high level of satisfaction expressed towards the current work, with the highest level of agreement being satisfaction with the present job. The analysis of the second-order confirmatory factor found that the Chi-square value ( $\chi^2$ ) was 86.751, with degrees of freedom (df) equal to 60, and a P-value of 0.015 (below the standard threshold of 0.05). Additionally, the  $\chi^2/df$  ratio was 1.446, GFI (Goodness of Fit Index) was 0.974, CFI (Comparative Fit Index) was 0.983, RMR (Root Mean Square Residual) was 0.017,

and RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) was 0.034. These indices collectively indicate that the model aligns well with the theoretical expectations. Therefore, it can be concluded that the model fits well with the observed data. Regarding hypothesis testing, it was found that job specification factors positively influenced happiness at work, environmental factors had a positive impact on job satisfaction, Incentive and benefits positively affected job satisfaction and job satisfaction had a positive impact on work happiness.

**Keywords :** Private sector employees, Work environment, Incentive and benefits  
Job specification, Job satisfaction and Happiness at work



## สารบัญ

	คำนำ..... ก	ก
	กิตติกรรมประกาศ..... ข	ข
	บทคัดย่อภาษาไทย..... ค	ค
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ	จ
	สารบัญ ..... ฉ	ฉ
	สารบัญตาราง ..... ซ	ซ
	สารบัญภาพ ..... ญ	ญ
บทที่ <span style="float: right;">หน้า</span>		
1	บทนำ ..... 1	1
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... 1	1
	1.2 คำถามการวิจัย..... 5	5
	1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย ..... 6	6
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 6	6
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 6	6
	1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 8	8
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ..... 9	9
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ..... 9	9
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน ..... 13	13
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรายละเอียดของงาน ..... 21	21
	2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ..... 27	27
	2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ..... 31	31
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 36	36
	2.7 กรอบแนวคิดการวิจัยและการตั้งสมมติฐาน ..... 41	41
3	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 43	43
	3.1 รูปแบบการวิจัย ..... 43	43

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	43
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	45
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
4	ผลการศึกษา .....	49
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ .....	49
	4.2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปร .....	53
	4.3 ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง .....	64
	4.4 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน .....	89
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	91
	5.1 สรุปผลการวิจัย.....	91
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	97
	5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	99
	บรรณานุกรม .....	100
	ภาคผนวก .....	105
	ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัย .....	106
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	116
	ประวัติผู้วิจัย .....	117

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว .....	3
4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง .....	50
4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษากลุ่มตัวอย่าง .....	50
4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง .....	51
4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง .....	51
4.6 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	52
4.7 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่.....	52
4.8 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
4.9 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	53
4.10 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน.....	55
4.11 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านลักษณะงาน.....	56
4.12 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร.	58
4.13 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	59
4.14 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	60
4.15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านความรักและผูกพันในงาน.....	61
4.16 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านความสำเร็จในงาน.....	62
4.17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	63
4.18 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านรายได้และสวัสดิการกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	65
4.19 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านรายได้และสวัสดิการกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	67
4.20 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับข้อมูล เชิง ประจักษ์.....	69
4.21 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านรายได้และสวัสดิการกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านรายละเอียดของงานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	73
4.23 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านรายละเอียดของงาน กับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	75
4.24 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านความพึงพอใจในการทำงานกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	77
4.25 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านความพึงพอใจในการทำงานกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์.....	79
4.26 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านความสุขในการทำงาน กับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	82
4.27 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านความสุขในการทำงาน กับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	83
4.28 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายตั้งต้น โมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มี ผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัด ขอนแก่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	86
4.29 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัด ขอนแก่น กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	88
4.30 คำนวณน้ำหนักมาตรฐานของเส้นอิทธิพลทางตรง เส้นอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	89

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	41
4.1 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของรายได้และสวัสดิการ.....	65
4.2 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของรายได้และสวัสดิการ.....	67
4.3 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน.....	69
4.4 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน.....	71
4.5 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านรายละเอียดของงาน.....	73
4.6 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของรายละเอียดของงาน.....	75
4.7 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	77
4.8 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความพึงพอใจในการทำงาน.....	79
4.9 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความสุขในการทำงาน.....	81
4.10 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความสุขในการทำงาน.....	83
4.11 แสดงโมเดลตั้งต้นของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.....	85
4.12 แสดงโมเดลสุดท้ายของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.....	87

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางสังคม วิถีชีวิตและคุณภาพชีวิต จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564 และ 2565) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม ซึ่งแนวทางในการพัฒนาประเทศนั้นจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมด้วยคุณธรรม ความรอบรู้อย่างเท่าทันและมีสุขภาวะที่ดี ให้คนไทยมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ซึ่งมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดีและมีความสุข และเพียบพร้อมด้วยปัจจัยสี่ ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ ความสุข

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์การ (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์การ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐานในการสร้างความสุขมวลรวมของการทำงาน ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้พนักงานมีความผูกพันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานย่อมจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานและเป็นปัจจัยที่จะทำให้ธุรกิจเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการ

ทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Dasa, 2009) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานของกรมีชีวิตที่ดี มีความสำคัญมากสำหรับทุกวันในการทำงานและทั้งชีวิตส่วนตัว ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (Warr, 2007) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุข จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaittha, 2016) ความสำคัญของการทำงาน ช่วยให้นุชนสามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2559) ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ และแสดงออกถึงความสุขได้ทางด้านร่างกาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการ (สุมาลี ดวงกลาง, 2560)

ภาคธุรกิจเอกชนจึงมีส่วนสำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ของพนักงานในองค์กรธุรกิจเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวทางการสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงาน ลดปัญหาการย้ายหรือลาออก ลดการสูญเสียเวลา และงบประมาณการฝึกอบรมพนักงานเข้าทำงานใหม่ซึ่ง Walton (1973) ได้อธิบายแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นสิ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และการพัฒนา สามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะเป็นผลมาจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยจากสถาบัน NIOSH หรือ National Institute for

Occupational Safety and Health (2002) ได้นำเสนอไว้ว่าการตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ได้อย่างเพียงพอ เป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าได้ทั้งกับตัวพนักงานในการปฏิบัติงาน บริษัทหรือองค์กรที่ได้ประสิทธิผลสูง รวมไปถึงคุณค่าที่จะเกิดกับลูกค้า และสังคมที่อยู่ร่วมกันอีกด้วย การตอบสนองความต้องการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีผู้ให้ความสนใจอย่างแพร่หลายประเด็นหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ที่เป็นทั้งความรู้สึกร่างกายและจิตใจของพนักงานที่ทำให้เกิดการ ทำงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีความต้องการความสุขในการทำงานในช่วงสุดท้ายของการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการ ทำงานและองค์กร ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานจะทำให้ประสิทธิผลต่อคุณภาพการทำงานดีขึ้น ด้วย

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดใหญ่ที่มีประชากรมากถึง 1.8 ล้านคน มีอัตราการเติบโตของประชากรร้อยละ 2.09 ต่อปี นับได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีขนาดประชากรมากที่สุดอันดับ 4 ของประเทศ อีกทั้งด้วยที่ตั้งของจังหวัดขอนแก่นที่อยู่ตรงกลางของภาคอีสาน ทำให้ขอนแก่นมีบทบาทของเมืองเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้านการศึกษา การแพทย์และเศรษฐกิจของภาคอีสาน ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีประชากรเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งตัวเลขอัตราการเติบโตของจังหวัดขอนแก่นนั้นถือว่าสูงมากหากเมื่อเทียบกับจังหวัดหัวเมืองอื่น ๆ ของประเทศ (จารุวรรณ ประวะวันเน, 2563) ในปัจจุบัน ขอนแก่นถือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา ความเจริญ เศรษฐกิจ หน่วยงานราชการ และการคมนาคมที่สำคัญของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การเพิ่มขึ้นของประชากรที่มีจำนวนมาก

ตารางที่ 1.1 ผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (GPP per capita (Baht))

จังหวัด	ประชากร (ล้านคน)	ผลิตภัณฑ์จังหวัด (ล้านบาท)	ผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (บาท)
ขอนแก่น	1,808,721	208,472	115,259

ที่มา : รวบรวมข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2564

เทศบาลนครขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองขอนแก่น เป็นเขตเมืองที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองจากเทศบาลนครอุดรธานี และเทศบาลนครนครราชสีมา และใหญ่เป็นอันดับที่ 11 ของประเทศไทย มีประชากรอาศัยอยู่ประมาณ 118,080 คน คิดเป็น 2,566.96 คน ต่อตารางกิโลเมตร โดยอาณาเขตทั้งหมดอยู่ในตำบลในเมือง ซึ่งในปัจจุบัน เขต



เทศบาลนครขอนแก่นมีจำนวนประชากรจดทะเบียนรวมถึงประชากรแฝงรวมอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ประมาณ 450,000 คน เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เมืองขอนแก่นมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว นอกจากการเพิ่มขึ้นของประชากรแล้ว สถานประกอบการในเทศบาลนครขอนแก่นมีจำนวนมากถึง 6,577 แห่ง มีแรงงาน 263,080 คน และมีผลิตภัณฑ์มวลรวมจำนวน 18,956 ล้านบาท โดยแบ่งเป็น ภาคบริการ จำนวน 14,582 ล้านบาท ภาคการค้า จำนวน 3,207 ล้านบาท ภาคอุตสาหกรรม 1,155 ล้านบาท และภาคการเกษตร จำนวน 12 ล้านบาท (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561) จากการเป็นเทศบาลนครที่มีประชากรหนาแน่นและการมีสถานประกอบการจำนวนมาก อีกทั้งมีผลิตภัณฑ์มวลรวมที่สูง จึงทำให้แรงงานในพื้นที่ใกล้เคียงนิยมเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเหล่านี้ อันจะเป็นการสร้างรายได้ในการดำรงชีพและการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสร้างความเจริญเติบโตให้กับเศรษฐกิจของเทศบาลนครขอนแก่น นอกจากนี้แล้ว เทศบาลนครขอนแก่นยังเป็นพื้นที่ในจุดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ตามแผนพัฒนาเมืองขอนแก่นและสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่กำหนดให้จะต้องมีการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (นรพัทธ์ อัสวาลลภ, 2564) ซึ่งการจะเป็นเมืองอัจฉริยะนั้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเมืองก็คือ คน ซึ่งหมายความว่าหากคนในพื้นที่นั้นมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ย่อมส่งผลต่อการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะได้อย่างเหมาะสมต่อไป สอดคล้องกับ Meijer & Bolivar (2016) กล่าวว่า Smart City หมายถึงการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ และการปกครอง การจัดทำนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์และความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในองค์กร การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ยังถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็น SMART City อีกด้วย (Colladhl et al. 2013) แต่ในทางตรงข้ามหากประชากรในพื้นที่ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความขัดสน แร้นแค้น ไม่มีความสุขก็ย่อมส่งผลต่อการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาเมืองในด้านต่าง ๆ เช่นกัน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จำนวนแรงงานในเทศบาลนครขอนแก่นมีจำนวนสูงถึง 263,080 คน จากสถานประกอบการจำนวน 6,577 แห่ง (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561) ซึ่งหากแรงงานทำงานในสถานประกอบการเหล่านี้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลดีกับทั้งองค์กรธุรกิจ สังคม และจังหวัด โดยเฉพาะกับการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยในด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้สำเร็จต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่า จังหวัดขอนแก่นมีพนักงานเอกชนลาออกในปี 2565 (ตั้งแต่เดือนมกราคม-ธันวาคม) จำนวน 10,747 คน (ศูนย์บริหารข้อมูลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2565) และ

ถือว่าเป็นอัตราการลาออกที่สูงเป็นอันดับที่สองรองจากจังหวัดนครราชสีมาซึ่งมีจำนวน 14,449 คน (ศูนย์บริหารข้อมูลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2565) ทั้งนี้ การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนของบริษัทเนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer, 1971) นอกจากนี้ในด้านของสภาพความปลอดภัยในการทำงานพบว่าในปี 2564 มีสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานจำนวน 80 แห่ง และ ปี 2565 ไตรมาสที่ 2 จำนวน 53 แห่ง ในส่วนของสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี 2564 มีจำนวน 151 แห่ง และในปี 2565 ไตรมาสที่ 2 มีจำนวน 67 แห่ง (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น, 2565) นอกจากนี้ พนักงานเอกชนยังให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน (ภทร พิทักษ์สัจจงส์ และคณะ, 2563) อีกทั้งในด้านลักษณะของงาน นโยบายด้านการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน (ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี, 2561) รวมถึง การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพิษ (Cultural Toxic) ส่งผลทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่น้อยหรือความไม่มั่นคงขององค์กร (ปาริชาติ โขภักดิ์, 2565) อีกทั้ง จากการศึกษาของ Herzberg et al. (1959) พบว่า สิ่ง que ช่วยให้อุคคลลากรยังคงทำงานอยู่และยังสามารถรักษาไม่ให้ออกจากที่ทำงาน และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน ประกอบด้วย 1.ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงาน 2.นโยบายบริษัทและการบริหาร 3.ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กร 4.การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา 5.ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น และเพื่อให้ทราบแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น อันจะนำไปสู่การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานเอกชนและสอดคล้องกับแนวนโยบายของการพัฒนาเมืองอัจฉริยะที่ต้องประกอบด้วย คนที่มีความสุข มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น มีลักษณะอย่างไร
2. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่นเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น
2. เพื่อหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1.ขอบเขตด้านเนื้อหา/ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านรายละเอียดของงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

### 1.4.2.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 263,080 คน (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561)
2. กลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ จำนวน 394 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรดังนี้ (Yamane, 1970 )

### 1.4.3.ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือ เดือนสิงหาคม - กันยายน 2566

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

**พนักงานเอกชน** หมายถึง ผู้ซึ่งทำงาน โดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจและมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ เช่น บริษัทรถยนต์ บริษัทจำหน่ายสินค้าต่างๆ เป็นต้น และให้รวมถึงผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)** หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

**ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Incentive and Benefits)** หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ จากองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

**รายละเอียดของงาน (Job Specification)** หมายถึง สิ่งแวดล้อมของงานที่องค์กรมีการวิเคราะห์งานไว้เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในความต้องการของแต่ละคน การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จ และสามารถควบคุมการทำงานได้ มี 5 องค์ประกอบคือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

**ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)** หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ที่พนักงานได้รับ การตอบสนองความต้องการ เกิดเป็นความพอใจ กำลังใจ และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

**ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)** หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการ

ทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### ประโยชน์ในเชิงสาธารณะ

1) นักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจสามารถนำข้อมูลการวิจัยเพื่อนำไปเรียนรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน

2) ชุมชนหรือภาคธุรกิจในพื้นที่สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ได้ใน การปรับปรุงวางแผนการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานอันจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทำงานให้กับองค์กรธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ภาครัฐหรือหน่วยงานปกครองท้องถิ่นสามารถนำข้อมูลด้านระดับความสุขของพนักงานเอกชน เพื่อนำมาวางแผนและดำเนินนโยบายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชน โดยผ่านกลไกทางด้านการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น

### ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

1) นักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจสามารถนำข้อมูลแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อนำไปวางแผนและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรตลอดจนผลตอบแทนในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในการทำงานให้กับองค์กร อันจะส่งผลดีต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่อไป

2) ภาคธุรกิจด้านการให้บริการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้เพื่อนำไปสร้างแรงจูงใจและความสุขให้กับพนักงาน อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการให้บริการแก่ลูกค้าของพนักงานเอกชนเหล่านั้น และส่งผลดีต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรในแง่ของความพึงพอใจที่เกิดขึ้นกับลูกค้า

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อันจะนำไปสู่การออกแบบการวัดตัวแปรที่เหมาะสมต่อไป โดยแยกหัวข้อในการนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับรายละเอียดของงาน
4. แนวคิดด้านความพึงพอใจในการทำงาน

##### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jone (อ้างถึงในสกุลนารี กาแก้ว, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

Moos and Moos (1976) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้อง ในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของคนทำงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนที่ร่วมปฏิบัติงาน และการมี

หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใด และการยกย่องชมเชยให้กำลังใจจากบุคลากรประจำการ และกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาตนเอง แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่การสนับสนุนความเสรีในการทำงานจะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าคุณเองล้มเหลวในการทำงานและเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจ พร้อมให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณโครงสร้างของหน่วยงานชัดเจน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุม หมายถึง รับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในการดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

Forehand and Gilmer (1964) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัย พบว่า คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผนนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค



5.คุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ท้าทาย

6.การนิเทศงาน คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจสอบแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

7.คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด มีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจการบังคับบัญชา

9.สภาพการทำงาน คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหาร มีสถานที่จอดรถ

10.สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

## 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน (Incentive and Benefits)

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอยู่ในทุกรูปแบบทั้งเป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน ทั้งสิ่งของหรือรางวัล รวมถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน (กิ่งพร ทองใบ, 2545)

สุจิตรา ชนนันท์(2552 ) กล่าวถึงค่าตอบแทนไว้ว่า หมายถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงิน หรือไม่ใช่ว่าเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตาม

หน้าที่ความรับผิดชอบให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2564) ได้ให้นิยามเรื่องค่าตอบแทนไว้คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือองค์กรจ่ายให้กับลูกจ้างและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และยังเป็นแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจะเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานและเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนดังต่อไปนี้

1.หลักความพอเพียง (Adequacy) ค่าตอบแทนที่นายจ้างกำหนดถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจะต้องกำหนดไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ให้นในสังคม เพื่อให้เพียงพอที่ลูกจ้างสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้

2.หลักความเป็นธรรม (Equity) ค่าตอบแทนที่นายจ้างกำหนดจะต้องเป็นธรรม โดยต้องถูกจัดสรรอย่างเท่าเทียมกันในระดับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ที่เท่ากัน การกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม โดยหากทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบเดียวกัน ดังนั้น ความยากง่ายของงานที่ได้รับนั้นจะต้องใกล้เคียงกัน โดยใช้หลักความเป็นธรรม 3 ประการคือ ความเป็นธรรมภายใน ความเป็นธรรมภายนอก และความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล

3.หลักความสมดุล (Balance) คือ การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลระหว่างสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการ หรือ ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล ความสมดุลระหว่างเงินกับรายจ่ายด้านอื่น เช่น รายจ่ายลงทุนขององค์กร การชำระรายจ่ายเงินกู้คืน เป็นต้น

4.หลักความมั่นคง (Security) กล่าวคือ องค์กรควรกำหนดค่าตอบแทนโดยต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต สุขภาพและความปลอดภัย รวมไปถึงความเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน

5.หลักการจูงใจ (Incentive) องค์กรต้องกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้พนักงานเพื่อให้ทำงานให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพนักงานจะได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล การกำหนดการขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี การให้เบี่ยชยัน หรือค่านายหน้า เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) องค์กรต้องสามารถควบคุมการกำหนดค่าตอบแทนให้อยู่ในงบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับรายจ่ายขององค์กรในแต่ละปี เพื่อให้องค์กรควบคุมต้นทุนการดำเนินงานให้อยู่ในงบประมาณที่ตั้งไว้ และสามารถต่อขยายธุรกิจให้เติบโตได้

ประมวลรัษฎากร มาตรา 40 (ณัฐ ศรีเมืองทอง, 2557) กล่าวว่าค่าตอบแทน หมายถึง เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินค่าเช่าบ้าน เงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า เงินที่นายจ้างจ่ายชำระหนี้ใด ๆ ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระ และเงินสินทรัพย์ หรือประโยชน์ใด ๆ อันเนื่องมาจากการจ้างแรงงาน

เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์ และคณะ(2545) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึงค่าใช้จ่ายทุกประเภทที่หน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ตลอดจนช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ ชีวิตความเป็นอยู่ และฐานะทางครอบครัวให้ดีขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Incentive and Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ จากองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

### ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

Atkinson (อ้างใน กานดา จันทร์แย้ม, 2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ คืออิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทางความเข้มแข็งคงทนต่อการกระทำ หมายความว่าถึงสิ่งทำให้เกิดการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ มีการกระทำอย่างจริงจัง และกระทำเป็นระยะเวลานาน

Steers and Porte (1991) ให้ความหมายของแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มีพลัง ชื่นนำและความคงทนของพฤติกรรม

Saal and Knight (1988) ให้ความหมายของการจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

Spector (2000) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่เป็นตัวชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ในลักษณะต่าง ๆ

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น

### ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ (Saal and Knight, 1995 ) คือ

1. เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจก็จะมีพลังที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเอง ต้องการ

2. เป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรม (direct) นั่นคือพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มี เป้าหมาย บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมของตนเองคืออะไร ก็จะเป็น ตัวกระตุ้นให้บุคคลมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายนั้น

3. ความคงทนของพฤติกรรม(sustaining) นั่นคือพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้มเลิกง่าย ๆ บุคคลจะยังคงแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือจนกว่าความต้องการของ ตนเองจะได้รับการตอบสนอง

ลักษณะทั้ง 3 อธิบายได้ว่าพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีพลังมีจุดมุ่งหมาย จะมีความพยายามที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองให้ได้ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า เหตุใดบางคนจึงมีความ พยายามมากกว่าบางคน หรือบางคนจึงล้มเลิกความพยายามง่าย ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ระดับของ แรงจูงใจที่แตกต่างกันของบุคคลนั่นเองลักษณะของแรงจูงใจดังกล่าว จึงนำไปสู่การนำแนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งนี้หากสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายใน องค์กรพฤติกรรมที่พึงประสงค์ก็จะเกิดขึ้น เช่น ความกระตือรือร้น ความพยายาม ความไม่ย่อท้อต่อการ ทำงาน เป็นต้น ซึ่งการจะสร้างให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวคิดพื้นฐาน เกี่ยวกับการจูงใจ ได้แก่ กระบวนการจูงใจ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำไป ประยุกต์ใช้ต่อไป

## ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง

### 1) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom 's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตาม หัวหน้าของเขาจะไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขา จึงเป็นไปได้ที่เขาจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของความดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$  หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$  หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$  ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ทฤษฎีของ Vroom เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความ

พยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณด้วยความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่ง Vroom ได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคล จะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎี Vroom และการปฏิบัติ (The Vroom theory and practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ก็คือการระลึกถึงความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจูงใจให้เหมาะสม และมีความเข้ากันกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg โดยแต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายส่วนตัวที่แตกต่างจากเป้าหมายขององค์กร แต่สามารถเข้ากันได้ นอกจากนี้ทฤษฎี Valence ยังสอดคล้องกับหลักการจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MNO) จากข้อสมมติฐานดังกล่าว หน้าที่ของผู้บริหารคือการออกแบบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและการศึกษาความแตกต่างในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้ค่อนข้างยากสำหรับการนำไปปฏิบัติ

ทฤษฎี Vroom เป็นไปตามสมการดังนี้ อำนาจ (Force) = คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) x ความคาดหวัง (Expectancy) โดยอำนาจ (Force) เป็นพลังที่เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นการที่บุคคลประเมินค่าผลลัพธ์ว่าก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยจะมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ส่วนความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ สมมติฐานที่สำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง มีดังนี้

1. พฤติกรรมเป็นผลมาจากอำนาจ (Force) หรือพลังในตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อม
2. บุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
3. บุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy theory) เสนอว่าแต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยถือเกณฑ์ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานและการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติที่ว่า การจูงใจ (Motivation) ขึ้นกับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการ และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าความเชื่อถือของบุคคล จะนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย และเลือกพฤติกรรมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จสูงสุด สิ่งสำคัญสำหรับทฤษฎีความคาดหวังก็คือความเข้าใจในเป้าหมายส่วนบุคคล และการมุ่งที่ความสัมพันธ์ 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน (Effort-performance relationship) ซึ่งเป็นการใช้ความพยายามของบุคคลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล (Performance-reward relationship)

บุคคล มีความเชื่อว่าการทำงานในระดับในระดับหนึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards-personal goals relationship) รูปการแสดงความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance dimensions) ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับสิ่งที่ให้การสนับสนุนโมเดลที่เป็นที่นิยมซึ่งว่าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหน้าที่ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเกี่ยวกับความสามารถและการจูงใจในการทำงาน

ผลการปฏิบัติงาน = ความสามารถ x การจูงใจ

Performance = Ability x Motivation = f(A x M)

## 2) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์เกอร์และคณะ

Hertzberg, Mausner, & Synderman (1959) ได้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน และปัจจัยที่มาจากภายนอก ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ เฮอริชเบอร์เกอร์ได้ทำการสำรวจข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงาน ซึ่งไม่ได้แปลว่าบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจในงานเสมอ แต่บุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลเหล่านั้นก็จะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ จึงแสดงให้เห็นว่าจากการศึกษาผลของปัจจัยทั้งสองตัว คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจต่อเจตคติของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในด้านของการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยดังนี้

1) การประสบความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกทำงานตรงไปตรงมาเป้าหมายและสำเร็จลุล่วงผ่านไปได้ด้วยดี

2) การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Recognition for Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผลที่ทำงานสำเร็จ ทำให้คนยกย่องชื่นชมมีกำลังใจในการทำงาน

3) ลักษณะเนื้องานที่ปฏิบัติ (The work it self) หมายถึง การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นน่าสนใจ ท้าทายความสามารถของพนักงาน และอยากที่จะทำงานนั้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกในการรับผิดชอบต่อตนเองในการทำงานและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

5) โอกาสความเจริญก้าวหน้า (The possibility of growth) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ จะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง และกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และยังสามารถรักษาไม่ให้ออกจากที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ถ้าไม่จัดเตรียมให้บุคลากร จะทำให้เกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้ จะเป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงาน (Salary) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2) นโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง การที่บุคลากรจะมีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารมีการสื่อสารกับบุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้ได้รู้ถึงนโยบายขององค์กรที่ทำงานอยู่และเป้าหมายอย่างชัดเจน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึก ทศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร

4) การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่บุคลากรได้รู้สึกได้ว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าได้คอยดูแล สอนงานและมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ เพื่อเป็นการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน หรือภักดีต่อองค์กร เช่น ระบบสวัสดิการ การดูแลช่วยเหลือ ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น

6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สิ่งที่อำนวยความสะดวก บรรยากาศในองค์กร สถานที่ทำงาน เทคโนโลยีในองค์กรที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขและสะดวกสบายในการทำงาน



7) สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน โครงสร้างขององค์กรที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากทฤษฎีจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจในเรื่องของการประสบความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ลักษณะเนื้องานที่น่าทำ น่าสนใจ โอกาสในการรับผิดชอบ เจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ไม่ว่าจะเป็น นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การนิเทศสอนและประเมินผลงาน สถานภาพความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมไปถึงค่าตอบแทนในการทำงาน ปัจจัยทั้งหมดนี้ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก และปัจจุบันก็ยังมีข้อจำกัดปัญหาที่เกิดจากสิ่งจูงใจเหล่านี้อยู่ เช่น เรื่องค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การไม่มีความสุขในการทำงาน และการมีความรู้สึกไม่มั่นคงต่อองค์กร

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น กล่าวคือเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจก็จะมีพลังที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ

### 3.แนวคิดเกี่ยวกับรายละเอียดของงาน (Job Specification)

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้อธิบายถึงแนวคิดว่า ลักษณะงาน ประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จ และสามารถควบคุมการทำงานได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้ พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดีก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่า ปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงาน พนักงานจะไม่มีความตั้งใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2543) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ คือ

1. ความหลากหลายในจำนวนงาน (Skill Variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องใช้ทักษะประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ความชำนาญในงานชิ้นนั้นสำเร็จ
2. ลักษณะงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบที่มีขอบเขต ลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกันออกไป
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) งานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่นที่จะส่งผลให้งานอื่นประสบความสำเร็จด้วย
4. ความอิสระ (Autonomy) การมีอำนาจในงาน การวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
5. การป้อนกลับ (Feedback) ผลของงานที่ทำซึ่งผลงานนั้นจะแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน และผลงานที่ได้กระทำไปว่าจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546) ได้อธิบายถึงลักษณะงานว่า ลักษณะของงานประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความหลากหลายในทักษะ ความเป็นหนึ่งเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลที่ได้รับย้อนกลับจากงาน

สมคิด บางโม (2550) ได้อธิบายถึงแนวคิดการกำหนดหน้าที่งาน หมายถึง กิจกรรม หรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) ได้อธิบายว่า พนักงานมีความรู้ที่สูงขึ้นจากอดีต ในสังคมปัจจุบันพนักงานมีความต้องการ ให้ความสนใจในงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

วิภาดา คุปตานนท์ (2551) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Skill Variety) 2) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความอิสระของงาน (Autonomy) 5) ผลย้อนกลับที่เกิดขึ้นกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Feedback)

สาคร สุขศิริวงศ์ (2552) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง การเพิ่มหน้าที่ และความรับผิดชอบซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากทักษะประเภทเดิม ที่คนใช้อยู่ในตำแหน่งงานนั้น 2) เอกลักษณะของงาน (Skill Identity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเดิมอาจทำ

หน้าที่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของงาน ทำหน้าที่เพิ่มเติมโดยรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนจบ

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบบางงานของตนมีผลกระทบ หรือสำคัญต่อบุคคลอื่นเพียงใด 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถกำหนดวิธีการทำงานในช่วงเวลาการทำงาน ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ด้วยตนเอง

นิติน พงษ์โชติ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองชอบ และสนใจมากกว่างานประเภทอื่น ซึ่งบุคลากรจะใช้เวลาพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ท้อถอย บุคลากรบางกลุ่มชอบงานที่มีความท้าทาย เพื่อต้องการทดสอบความสามารถของตนว่า จะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้หรือไม่ หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสำเริงใจของตนเอง

Franklin (1975) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ให้ความรู้สึกถึงคุณค่าของงาน และรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ตลอดจนความรู้สึกว่ามีเกียรติ และภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Hackman and Oldham (1980) เสนอแนวคิดที่สำคัญโดยที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน โดยใช้พื้นฐานทฤษฎีของ Herzberg มีอยู่ 3 สภาวะ คือ

1. สภาวะประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความสำคัญ (Experienced Meaningfulness of the Work) ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1.1 การรับรู้คุณค่าของงาน คือ ความรับรู้ต่องานที่ตนเองทำว่างานสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ต่อการทำงาน ถ้างานมีความง่ายเกิน พนักงานเองจะไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้พนักงานคนนั้นต้องรับผิดชอบงานนั้นทั้งหมด การที่พนักงานได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับงานส่งผลถึงการรับรู้คุณค่าของงาน ส่งผลต่อสภาวะจิตใจ

1.2 ความหลากหลายของทักษะ คืองานที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในการทำงานหนึ่งให้สำเร็จ ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน การมีทักษะในงานที่มีความหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสนุกและท้าทายในการทำงาน งานที่ทำถ้ามีความท้าทาย ทักษะและความสามารถของพนักงานในงานนั้น งานที่ทำก็จะเป็นงานที่มีความหมายนำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด ก็มีความหมายต่อพนักงานมากเท่านั้น

1.3 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน คือ กระบวนการในการทำงานที่พนักงาน ได้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นในทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่

การที่พนักงานนั้นควบคุมงานที่ทำทั้งหมด หรือจัดเตรียมการบริการทั้งหมด จะรู้สึกถึงงานที่ทำนั้นมีความหมาย แม้ว่าในระดับของทักษะในงานที่ต้องใช้จะเหมือนกันก็ตาม

1.4 ความสำคัญของงาน คือ ภาระของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตตนเอง หรืองานของผู้อื่น ในภาระของงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจให้กับพนักงาน ผลของงานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานจะมีคุณค่าเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีผลกระทบต่อผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นสำคัญส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น

2.สภาวะประสบการณ์ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work) เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของผลงาน โดยมีการรับรู้ว่าจะมีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน คือ การรับรู้ถึงความรับผิดชอบในการยอมรับผลของการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีความเชื่อในคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ จะมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจเมื่องานนั้นสำเร็จ หรือรู้สึกผิดหวังเมื่องานนั้นล้มเหลว ลักษณะงานที่ส่งผลถึงความรับผิดชอบของงาน จะส่งเสริมถึงความรู้สึกรับผิดชอบของงาน

2.2 ความมีอิสระในงาน คือ สิ่งที่พนักงานสามารถกำหนดขอบเขต หรือขั้นตอนวางแผนงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ เมื่องานส่งผลถึงความอิสระแก่พนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่า ผลงานชิ้นนี้เป็นผลของความสามารถ และการตัดสินใจมากกว่าความเพียงพอของเครื่องมือหรือคู่มือ กระบวนการทำงานในเหตุการณ์นี้พนักงานจะรู้สึกถึงผลของความสำเร็จในงาน และความผิดหวังในงานที่ทำ

3.สภาวะความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ (Knowledge of Actual Results of the Work Activities) เป็นการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานของเขาซึ่งมีผลย้อนกลับโดยตรงจากบุคคลที่รับผลงานของเขา ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรู้ในผลของงาน คือ สิ่งที่รับรู้และเข้าใจต่องานที่ทำถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด หากพนักงานนั้นไม่รู้มาก่อนว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นอย่างไร มักจะทำให้รับรู้ถึงความรู้สึกที่ดีเมื่อมีผลงานที่ออกมาดี หรือรู้สึกผิดหวัง และไม่มีความสุขเมื่อผลงานไม่ดี ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ของงาน การรับรู้ของงานที่ทำอยู่ โดยได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลของข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากการทำงาน

3.2 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ คือ สิ่งที่พนักงานรู้ถึงผลของการทำงานของตนเอง โดยการรับรู้ของผลงานส่วนใหญ่จะได้รับจากเนื้องานมากกว่าบุคคลอื่น ผลการรับรู้ผลของการตอบกลับของงานจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ช่วยในการรับรู้ของตัวพนักงาน ในผลงานที่พนักงานนั้นทำ

จากผลการวิจัยของ Richard Hackman และ Greg Oldham พบว่าสภาวะทางจิตวิทยา นี้ (Psychological State) จะเกิดขึ้นได้ต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

Richard Hackman และ Greg Oldham พบว่าเมื่อใดที่สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological State) นี้เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดผลดังนี้คือ แรงจูงใจภายในการทำงานสูง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ความพึงพอใจในการทำงานสูง และการขาดงานและการออกจากงานต่ำลง

Campbell (1980) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน เป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้คือ

1.ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในวิธีการและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งวัดได้จากโอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงาน ระดับความปลอดภัยจากการควบคุมในการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน และการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติงาน

2.ความรู้หลากหลายของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลาย ๆ ด้าน ซึ่งวัดได้จากการใช้ความรู้ ทักษะ เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ

3.งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องติดต่อ ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในและนอกองค์กร การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน การมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

4.ความประจักษ์ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดของงาน รวมทั้งความสามารถปรับปรุงแก้ไข ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการบอกลักษณะขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานได้

5.การรับทราบผลย้อนกลับของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถรับรู้ ว่า ผลงานที่ทำอยู่นั้น ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งวัดได้จากผลการปฏิบัติงานได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับทราบถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงานของตน และการได้รับฟังคำติชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Mottaz, (1987) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบเขต ต้องเป็นสิ่งที่น่าสนใจ มีความยาก หรือง่าย อาจจะต้องใช้ความกระตือรือร้น จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน Mathieu and Farr (1991) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้เสริมปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรคือ งานที่ทำทนายผลตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ McCracken (1984) ที่ได้สรุป ผลการวิจัยว่า ระดับความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานที่ทำทนายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานได้เพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยที่น้อยคนจะทำได้ หรือได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัว เมื่อทำงานให้สำเร็จจะประสบผลจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนที่ทำงานมักจะพอใจเมื่อรู้สึกว่าการงานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามหากงานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จะทำให้สมาชิกขาดงาน หรือลาออกจากงานได้ นอกจากนั้นการที่บุคลากรถูกลดบทบาทในหน้าที่การงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจลาออก เช่นกัน

Wagner (1992) กล่าวถึงแบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham ว่า คุณลักษณะงานที่จัดไว้ได้อย่างเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปสู่การรับรู้ของบุคคลที่มีผลเนื่องมาจากการได้ลงมือปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลก็จะมี ความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสภาวะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล

Miner (1992) กล่าวถึงรูปแบบการวิเคราะห์คุณลักษณะงานว่าเป็นเทคนิควิธีการออกแบบงาน โดยการเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย การวิเคราะห์คุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham (1980) เป็นตัวแบบที่ต้องการแก้ไขจุดอ่อนของการเพิ่มคุณค่างาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นสูงของคน ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาทางด้าน

พฤติกรรมศาสตร์หลายกลุ่มได้ลงความเห็นว่ ความต้องการของคนมีความแตกต่างกัน และแม้แต่ความต้องการเดียวกันก็มีระดับความเข้มข้นไม่ เท่ากัน หรือแม้แต่คนคนเดียวกัน ความต้องการนั้นก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์และเวลา

Werther and Davis (1993) กล่าวถึงคุณลักษณะงานว่า เป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่เตรียมไว้ เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในความต้องการของแต่ละคน ซึ่งความต้องการใน ระดับสูงนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคคลทุกคนเหมือน ๆ กัน

Johns (1996) ได้กล่าวถึง แบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ที่ได้ทำการศึกษามาก่อนหน้านี้คือขอบเขตของแนวคิดที่สร้างขึ้นเพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจในการ ซึ่งให้เห็นว่า งานบางอย่างดูคล้ายกับว่ามีแรงจูงใจภายในสูงเป็นคุณสมบัติ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงานกล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เนื่องจากแบ่งเป็นองค์ประกอบที่ชัดเจนและครอบคลุมซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า รายละเอียดของงาน (Job Specification) หมายถึง สิ่งแวดล้อมของงานที่องค์กรมีการวิเคราะห์งานไว้เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในความต้องการของแต่ละคน การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการที่ทำงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จ และสามารถควบคุมการทำงานได้ มี 5 องค์ประกอบคือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

#### 4.ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจหรือความพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้ วรูม (Vroom, 1964) ได้กล่าวว่า ทักษะและความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็น ถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจ

ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวนี้ ได้แก่ความรู้สึกความสำเร็จในงานและการได้รับการยกย่อง

สมจิต คติน้อย (2554) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

อัจจิมา หอมระรื่น (2552) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกว่าเรียงกับงานที่ทำและมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน

สุทธ เพ็ชรพราว (2551) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละทุกอย่างอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานและทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน ที่มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

มนชัย อรพิมพ์ (2550) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตือรือร้นต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีมุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

รจนา เตชะศรี (2550) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกชอบ พอใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น



บัญชา ดอกไม้หอม (2551) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่ เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ โดยถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาจะกระตือรือร้นมีความตั้งใจเต็มใจและปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะเต็มความสามารถ

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะเกี่ยวกับลักษณะของงาน โดยปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำได้แก่ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้ต่ำจะทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ถ้าหากงานมีความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล (2542, อ้างถึงใน สุภาพรณั อินทแพทย์, 2550) ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติทางบวก เป็นความรู้สึกพอใจในงาน ที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายใน เช่น บุคลิกภาพส่วนตัว จากความหมายความพึงพอใจข้างต้น

จากที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ที่พนักงานได้รับ การตอบสนองความต้องการ เกิดเป็นความพอใจ กำลังใจ และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

### องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544, อ้างถึงใน สุภาพรณั อินทแพทย์, 2550) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่

1. ผลตอบแทนและเงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผลตอบแทนที่บริษัทให้ในรูปแบบของเงินเดือนประจำ เงินล่วงเวลา เงินโบนัส เบี้ยขยัน

2. สวัสดิการและผลประโยชน์ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานนอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ได้แก่ ชุดฟอร์ม รถรับส่งพนักงาน หอพัก เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต การรักษาพยาบาล อาหารราคาถูกลง

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อลักษณะของงานที่พนักงานปฏิบัติที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทำทนาย พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระในการทำงาน และมีความมั่นคงในงาน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อบริษัทถึงความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ อากาศ แสง เสียง รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานในการประกอบการทำงาน

5. การบริหารงานและนโยบายของบริษัท หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ต่อนโยบายของบริษัท การบริหารงานของผู้บริหารที่มีความชัดเจน โปร่งใส และพนักงานทุกคนได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน

6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในบริษัทที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

7. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อการพิจารณาผลงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

8. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นที่ยอมรับของสังคม มีผลงานที่ดี ได้รับการยกย่องชมเชย

Hackman & Oldham (1975) เสนอว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) ได้แก่ ลักษณะงานที่ต่างกัน มีทักษะความชำนาญงานและความสามารถในการทำงาน การได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่และรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน

2. ลักษณะเฉพาะของงาน (Task Identity) ได้แก่ บุคคลสามารถทำงาน นั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงาน มีผลงานชัดเจน และทำให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของผลงานนั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Signification) ได้แก่ การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อกลุ่มหน่วยงาน และองค์กร

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคคล มีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีความรับผิดชอบสูง

5. ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from Job) ได้แก่ บุคคลได้ทราบผลลัพธ์และประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

Arnold & Feldman (1986) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจเกี่ยวกับงานไว้ ดังนี้

1. รายได้หรือค่าจ้างมีบทบาทที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้ รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของความสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

2. ลักษณะงานที่ทำ คือ ความหลากหลาย การควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน ถ้างานไม่หลากหลายจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ในขณะที่งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปก็ทำให้เกิดความเครียด

3. การเลื่อนตำแหน่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ระดับ เงินเดือนมากขึ้น งานท้าทายขึ้นและมีอิสระมากขึ้น

4. การบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อความ พึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบบที่สอง คือ ลักษณะการบังคับบัญชาแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ โดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. กลุ่มงาน การมีมิตรภาพ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน บุคคลชอบที่จะ ได้มีโอกาสได้พบปะสนทนากับบุคคลอื่นที่เขาต้องทำงานด้วย ไม่ชอบงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ บุคคลมักจะใช้ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขาและเป็นที่มาของความพึงพอใจ

6. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบาย อากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงาน และความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ

## 5.แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### ความหมายความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความหมายของคำว่า ความสุข (Happiness) นั้นเป็นการที่ยากที่จะหาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า ความสุขในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม และประเทศต่างมีความความหมายที่แตกต่างกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่าความสุขว่าเป็นความสบายกายสบายใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทางอารมณ์อีกประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข

Gavin and Mason (2004) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Diener (2003) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขว่าเป็นสภาวะอารมณ์ที่อารมณ์ด้านบวกของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่ง และอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุข เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันเช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม

Manion (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองมีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานการรวมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ประกอบด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1.การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน เกิดสังคมนในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความรู้สึกเป็นสุข มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2.การรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันในงาน มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงานและมีความเต็มใจในการทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน

3.ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความก้าวหน้า

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในงานกับเพื่อนร่วมงาน

Opener (2003) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) หมายถึง ส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนุบำรุงทั้งในด้านผลิตผลความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาย กล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงานเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

Friendrickson (2006) มองความสุขในการทำงานต่างออกไปไม่ได้มองแค่เพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนาน หรือตื่นเต้นแต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงาน โดยให้ความเห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Makikangas, et al.(2007) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงานเป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบายที่คำนึงถึงประสบการณ์ ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของ

ความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินใจความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

Kjerulf (2007) ให้ความหมายของความสุขว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2533) ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการซึ่งก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ มีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อน ทำงานเกิดบรรยากาศในที่ทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน แนวทางองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย

1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี (Happy Body) คือพนักงานจะต้องมีความแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้อาณาจไม่ตี สร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ องค์กรจึงต้องออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพดี

2. ความสุขจากการมีความรู้ดี (Happy Brain) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้ เพียรพยายามอย่างไม่หยุดนิ่ง มีความสามารถใช้สติปัญญารอบตัว เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีจุดมุ่งหมายเหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากองค์กร

3. ความสุขจากการมีน้ำใจดี (Happy Heart) พนักงานมีน้ำใจ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ทำให้เกิดความเหนียวแน่นระหว่างกัน การทำงานเป็นทีมและมีเป้าหมายเดียวกันจะง่ายขึ้น

4. ความสุขจากการผ่อนคลายดี (Happy Relax) พนักงานรู้จักผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งในที่ทำงานและในชีวิตประจำวัน องค์กรจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานทำงานด้วยการผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดในที่ทำงาน

5. ความสุขจากการเงินดี (Happy Money) พนักงานรู้จักใช้จ่ายอย่างเหมาะสม ปลอดภัยสิน บริหารจัดการรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนภายในกรอบของรายได้ องค์กรมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมอบรมเสริมความรู้ในการบริหารการเงิน การลงทุนทางการเงินให้กับพนักงาน

6. ความสุขจากการมีศีลธรรมดี (Happy Soul) พนักงานมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและนำหลักทางพระพุทธศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิต องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมพนักงานให้เป็นผู้ที่มี

คุณธรรมและศีลธรรมที่ดีงาม ยึดมั่นในความดีตามหลักศาสนา การทำให้พนักงานมีวินัยทั้งทางโลก (การครองเรือน) และทางธรรม (การรักษาศีล)

7. ความสุขจากสังคมนดี (Happy Family) พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ส่งผ่านความรักความเอื้ออาทรจากองค์กรไปสู่ครอบครัวพนักงาน

8. ความสุขจากสังคมนดี (Happy Society) พนักงานมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนและสังคมรอบข้างทั้งที่ทำงานและบริเวณชุมชนที่พักอาศัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เคารพในกฎกติกา ยึดมั่นในกฎระเบียบที่เป็นบรรทัดฐานให้บุคคลในสังคมใช้เป็นหลักปฏิบัติตาม เพื่อความสงบสุขในสังคม

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Warr's Vitamin Model (1999) ได้อธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการที่ควรพิจารณาในกระบวนการประเมินค่าเนื่องจากปัจจัยลักษณะของสิ่งแวดล้อมทั้ง 10 ประการนี้มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคลในที่ทำงานและเปรียบดังวิตามินที่มีความจำเป็นต่อร่างกายของคนซึ่งสนับสนุนส่งเสริมให้แต่ละคนมีความสุขประกอบด้วย ดังนี้

1. โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ การให้โอกาสบุคคลในการตัดสินใจและกระทำการต่าง ๆ ในวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม

2. โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ หมายถึง ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะชัดเจนหรือให้โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะของบุคคล

3. เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก หมายถึง การมีอยู่หรือการขาดหายไปของเป้าหมายที่ถูกสร้างจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งบางครั้งหมายถึงความต้องการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และกฎเกณฑ์ที่จำเป็น

4. ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน ไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำ ๆ และข้อกำหนดของช่วงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

5. ความบริสุทธิ์ของสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สว่าง ถ่ายเท หรือมีคืบ

6. ความมีเงินเพียงพอในการใช้สอย เกี่ยวข้องกับระดับรายได้/เงินเดือน จำนวนที่ต้องใช้จ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล

7. ความปลอดภัยทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ไม่มีอันตราย และป้องกันการคุกคามทางร่างกายจากภายนอก

8. โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะติดต่อกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน

9. ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม หมายถึง ตำแหน่งภายใน โครงสร้างของสังคมที่บุคคลอื่นนิยมสรรเสริญ

10. การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่าง ๆ ในการทำงาน หมายถึง การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้นำและการบริหารจัดการ

Ryff's Model of Well-being (1989) ได้แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนไว้ดังนี้

1. การยอมรับตัวเอง คือ การประเมินค่าเป็นบวกของตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมา

2. ความสามารถในการจัดการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

3. อิศรภาพในการปกครองตนเองคือ การตระหนักว่าตนมีความสามารถในการพิจารณาพิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตนเอง และความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคมให้คิดหรือแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง

4. ความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคลอื่น ๆ โดยการแสดงออกเช่น ความเป็นห่วงอย่างจริงจังเกี่ยวกับความเป็นอยู่หรือความพาสูกของผู้อื่น



5. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง คือ ความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ

6. เป้าหมายของชีวิต คือ มีความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมาย และมีบางอย่างที่จะต้องอยู่เพื่อสิ่งนั้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉิชาธิย์ แก้วไชยษา (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านองค์กร ส่งผลกระทบบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ร้อยละ 67.2 โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

นงู จ้างประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยส่วนใหญ่มีความสุข อยู่ในระดับมาก ทั้งรายได้ และ โดยรวม 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีจริยธรรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.6

ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโตโมบิล จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านการได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน ด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และด้านความเพลิดเพลินและความสนุกกับงานที่ทำ กับด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าอันดับแรกด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตร/คนที่ต้องดูแลต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้าน โอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ธญา เรืองเมธิกุล (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจทำงานธนาคารเพราะเห็นว่าเป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพกายและใจดี ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานด้านสังคมดี และด้านการศึกษาหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ 0.644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีศีลธรรม ด้านครอบครัวอบอุ่น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์

ภาวีน ชินะโชติ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำสุด ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

นุรป่าชียะห์ กุณา (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมชาย คบขุนทด และคณะ (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของพนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ตมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันองค์กร ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้ช่วยให้ผู้บริหารของคอนโดมิเนียมมีแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงาน โดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานตามลำดับความสำคัญ

สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาความคิดเห็นของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านมีสุขภาพดี คือ มีวิธีการดูแลสุขภาพตนเอง โดยมีความเห็นว่าตนเองมีสุขภาพแข็งแรง ทานอาหารครบ 5 หมู่ ด้านน้ำใจงาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านความสุขขององค์กรและสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในภาพรวม

พบว่า ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ จะมีความสุขในการทำงานภาพรวม แตกต่างกัน โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ใบอนุญาต และไม่มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ใบอนุญาต มีความสุขในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

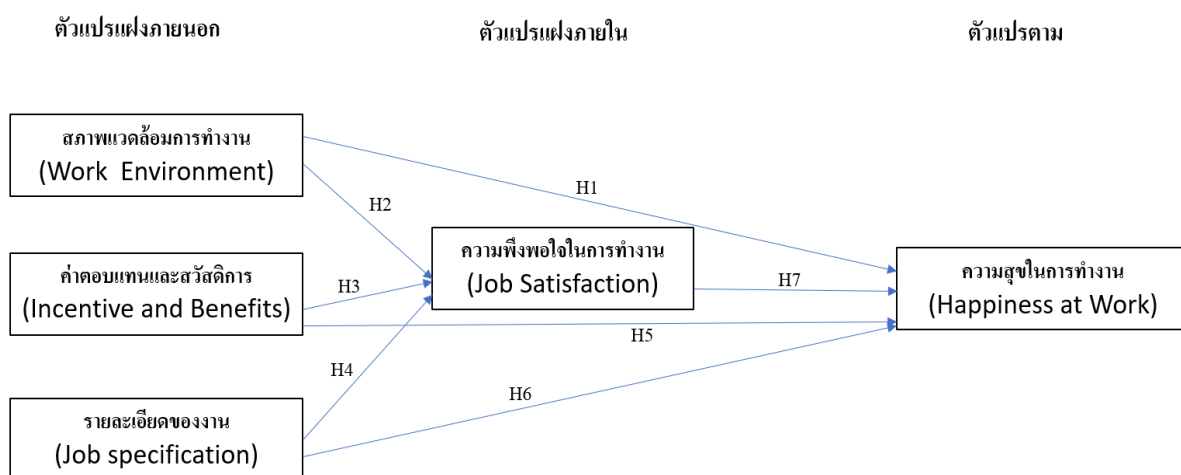
กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 พบว่า 1) ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัจจิมา เสนานิवास และสรุณณี อุเสินยาง (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ และจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร จนกลายเป็นความผูกพัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ มีดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้าน

ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย แสดงในกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้เชื่อมโยงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

### สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น จึงสามารถกำหนดสมมติฐานเพื่อการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ H1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ H2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ H3 ปัจจัยด้านรายละเอียดของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ H4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ H5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ H6 ปัจจัยด้านรายละเอียดของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ H7 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น และเพื่อให้ทราบแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

ซึ่งในบทนี้จะนำเสนอระเบียบวิธีการวิจัย การออกแบบการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับถัดไป ตามประเด็นต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้จะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

#### 3.2 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ประชากรพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 263,080 คน (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561)
2. กลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ จำนวน 394 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรดังนี้ (Yamane, 1970 )



### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้คำนวณจากจำนวนประชากรพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 263,080 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตรดังนี้ (Yamane, 1970)

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{263,080}{1 + (263,080 \times 0.05^2)} \\ &= 399.39 \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างพนักงานเอกชนที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ อย่างน้อย 400 คน

โดยผู้วิจัยจะศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ และสถานประกอบการที่ถูกเลือกเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ทำการกำหนดโดยใช้ดุลยพินิจ (Judgment Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกบริษัทขนาดใหญ่ที่มีขนาดจำนวนพนักงานอยู่ที่ระดับ 100-300 คน เพราะสถานประกอบการที่เลือกมีบทบาทที่เป็นตัวช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจหรือธุรกิจในเขตเทศบาลเมืองขอนแก่น มีจำนวน 45 แห่ง (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของแก่น, 2564) โดยแบ่งเป็นประเภทสถานประกอบการดังตารางที่ 1 คือ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทธุรกิจ	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ธุรกิจโรงแรม	13	116
ธุรกิจค้าปลีก	6	53
สถาบันการศึกษา	8	71
ห้างสรรพสินค้า	3	27
ธุรกิจจำหน่ายรถยนต์	12	107
ธุรกิจด้านสถานพยาบาล	3	27
รวม		400

และผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีประเภทของสถานประกอบการเป็นชั้น (Strata)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3.รายละเอียดของงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

ส่วนที่ 3 ตัวแปรแฝงภายในด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร คำถามเป็นแบบปลายปิด

ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1.การติดต่อสัมพันธ์ 2.ความรักในงาน 3.ความสำเร็จในงาน 4.การเป็นที่ยอมรับ คำถามเป็นแบบปลายปิด

โดยคำถามในส่วนที่ 2,3 และ 4 เป็นข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มีระดับเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับชั้น โดยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นคำถามปลายเปิด

### **การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการวิจัย เพื่อกำหนดนิยามตัวแปรและมาตรวัด แล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยดำเนินการ ดังนี้

2.1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปมาใช้ซึ่งสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

2.2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้หลังจากทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ไปทดสอบกับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยแต่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกัน (Pilot Test) จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจข้อคำถามในแบบสอบถามหรือไม่ พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Zikmund et al., 2010)

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในทุกๆ ด้าน จึงรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ประเภท

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูลจากห้องสมุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบในการ กำหนดกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ และอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย
2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลเชิงสำรวจ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการ นำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และสร้างแบบสอบถามโดยใช้ Google Form แล้วส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น Line หรือ Facebook

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้สถิติ 2 ประเภทได้แก่

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางโดยค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นเทคนิควิธีการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับงานวิจัยที่มุ่งศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงเชิงทฤษฎี (Theoretical Latent Variables or Constructs) ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันหลายๆ ตัวแปร หรือใช้วิเคราะห์สำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ โดยมีการใช้สถิติในการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ดังต่อไปนี้
  - 2.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ที่ไม่มีนัยสำคัญคือ ค่า p-value สูงกว่า 0.05
  - 2.2 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
  - 2.3 ค่า goodness of fit index: GFI, adjusted goodness of fit index:AGFI, comparative fit index: CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00

2.4 ค่า standardized root mean squared residual: standardized

RMR, root mean square of error approximation: RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05

2.5 ค่า critical n: CN มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง

2.6 ค่า largest standardized residual มีค่า -2 ถึง 2

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นการตอบวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในบทที่ 1 โดยจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
- 4.2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปร
- 4.3 ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง
- 4.4 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนแรกจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับเพศของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	169	42.9
	หญิง	225	57.1
	Total	394	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	<25 ปี	56	14.2
	25-30 ปี	171	43.4
	31-35 ปี	100	25.4
	>35 ปี	67	17.0
	Total	394	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคืออายุ 31-35 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 อายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

		จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	14.7
	ปริญญาตรี	276	70.1
	ปริญญาโท	58	14.7
	ปริญญาเอก	2	0.5
	Total	394	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้จบการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือกลุ่มที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเท่ากับกลุ่มที่จบปริญญาโท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และกลุ่มที่จบปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	139	35.5
	สมรส	233	59.1
	หย่าร้าง/หม้าย	22	5.6
	Total	394	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับรายได้กลุ่มตัวอย่าง

		จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	<15,000 บาท	19	4.8
	15,001-20,000 บาท	117	29.7
	20,001-25,000 บาท	125	31.7
	25,001- 30,000 บาท	100	25.4
	>30,001	33	8.4
	Total	394	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 369 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีรายได้ต่อเดือน 25,001- 30,000 บาท มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8



ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

		จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	< 3 ปี	114	28.9
	3-6 ปี	233	59.1
	7 ปีขึ้นไป	47	11.9
	Total	394	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	ผจก./รอง ผจก.	17	4.3
	หัวหน้าแผนก	136	34.5
	ปฏิบัติการ	241	61.2
	Total	394	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งด้านการปฏิบัติการ มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และมีตำแหน่งผู้จัดการหรือรองผู้จัดการ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง

		จำนวน	ร้อยละ
จำนวนสมาชิก ในครอบครัว	1-3 คน	78	19.8
	4-6 คน	298	75.6
	7 คนขึ้นไป	18	4.6
	<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>100.0</b>

ผลจากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่มีสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมา มีสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัว 7 คนขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

**4.2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปร ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน และตัวแปรตามด้านความสุขในการทำงาน**

#### 4.2.1 ตัวแปรด้านรายได้และสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของตัวแปร ด้านรายได้และสวัสดิการ แสดงได้ดังตารางที่ 4.9 ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านรายได้และสวัสดิการ

ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ค่าตอบแทนและเงินเดือนของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.10	0.76	มาก
2.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	4.25	0.61	มาก
3.ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน	4.25	0.59	มาก

ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4.ฝ่ายบริหารมีการพิจารณาค่าตอบแทนเหมาะสม กับความรู้และความสามารถของท่าน	4.34	0.61	มาก
5.ฝ่ายบริหารมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	4.36	0.64	มาก
6.บริษัทของท่านมีเบี้ยเลี้ยงที่สมเหตุสมผลหากต้อง ออกไปทำงานนอกสถานที่	4.37	0.62	มาก
7. องค์กรของท่านมีที่จอดรถเพียงพอ	4.35	0.64	มาก
8.ท่านพึงพอใจสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	4.34	0.67	มาก
9.ท่านได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลอย่าง เหมาะสม	4.35	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ บริษัทของท่านมีเบี้ยเลี้ยงที่สมเหตุสมผลหากต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือฝ่ายบริหารมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.64) และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนและเงินเดือนของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.76)

#### 4.2.2 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แสดงได้ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	4.42	0.61	มาก
2. ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ	4.27	0.69	มาก
3. ที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ)	4.42	0.62	มาก
4. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ	4.40	0.61	มาก
5. ท่านคิดว่าการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบมีความสำคัญต่อการทำงาน	4.34	0.64	มาก
6. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงานมีความสำคัญ	4.43	0.65	มาก
7. การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญ	4.22	0.64	มาก
8. การทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ฯลฯ มีความสำคัญ	4.32	0.63	มาก
9. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกันของพนักงานมีความสำคัญ	4.23	0.67	มาก
10. พนักงานในแผนกของฉันทึ่มีความเป็นมิตรและช่วยงานฉันอยู่เสมอ	4.28	0.67	มาก

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
11.แผนกของฉันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ อย่างดี	4.29	0.64	มาก
12.เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและมีความ จริงใจ	4.28	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>4.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงานมีความสำคัญ ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ) ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.62) และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.64)

#### 4.2.3 ตัวแปร ด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของตัวแปร ด้านลักษณะงาน แสดงได้ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญและความสามารถของท่าน	4.32	0.67	มาก
2.ท่านได้ปฏิบัติงานที่หลากหลายและท้าทายความสามารถของท่าน	4.39	0.61	มาก
3.งานของท่านมีความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเอง	4.28	0.63	มาก
4.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่	4.30	0.61	มาก
5.ท่านมีโอกาสดำเนินการและวิธีการทำงานของตนเอง	4.32	0.61	มาก
6.กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	4.33	0.64	มาก
7. การจัดชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้ท่านสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้	4.25	0.69	มาก
8.หากท่านมีเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น จะทำให้ท่านมีผลงานดีขึ้น	4.41	0.65	มาก
9.ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของท่าน	4.42	0.63	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของท่าน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือที่หากท่านมีเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น จะทำให้ท่านมีผลงานดีขึ้น ซึ่งมีค่าอยู่ใน

ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.65) และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การจัดชั่วโมงทำงานที่ ยืดหยุ่นช่วยให้ท่านสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.69)

#### 4.2.4 ตัวแปร ด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของตัวแปร ด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานใน องค์กร แสดงได้ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร

ด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	4.63	0.54	มากที่สุด
2.ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับใน ปัจจุบัน	4.59	0.59	มากที่สุด
3.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและ ปริมาณงานที่ทำอยู่	4.67	0.53	มากที่สุด
4.เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	4.62	0.54	มากที่สุด
5.ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องความ ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.62	0.54	มากที่สุด
6.หน่วยงานของท่านแบ่งหน้าที่และความ รับผิดชอบไว้ชัดเจน	4.65	0.55	มากที่สุด
7.ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน	4.70	0.52	มากที่สุด
8.ท่านพึงพอใจต่อความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	4.71	0.51	มากที่สุด
9.ท่านพึงพอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการ ทำงานที่บริษัทมีให้	4.64	0.53	มากที่สุด

ด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
10. ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.71	0.49	มากที่สุด
11. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่เพราะทำให้ท่านมี โอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่	4.69	0.52	มากที่สุด
12. ท่านพึงพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ท่านได้ ทำ	4.69	0.49	มากที่สุด
13. ท่านมีความพึงพอใจกับกฎระเบียบ นโยบาย ต่างๆ ที่กำหนดไว้ในที่ทำงาน	4.66	0.52	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.66</b>	<b>0.31</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.71$ , S.D. = 0.49) รองลงมาคือท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.52) และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านรายได้และสวัสดิการรวม	4.26	0.42	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.33	0.43	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	4.32	0.46	มาก
4. ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน	4.66	0.31	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	-	-	-



#### 4.2.5 ตัวแปรตามด้านความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	4.65	0.52	มากที่สุด
2.ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน	4.71	0.51	มากที่สุด
3.ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.69	0.53	มากที่สุด
4.บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์	4.68	0.49	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.67</b>	<b>0.38</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ มีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.71$ , S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.69$ , S.D. = 0.53) บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.68$ , S.D. = 0.49) และน้อยที่สุดคือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดี ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.65$ , S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านความรักและผูกพันในงาน

ด้านความรักและผูกพันในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	4.68	0.48	มากที่สุด
2. ขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่	4.64	0.53	มากที่สุด
3. ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านสนใจ	4.70	0.47	มากที่สุด
4. ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่	4.66	0.55	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.67</b>	<b>0.37</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ การเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านสนใจ มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.47) รองลงมาคือมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.68$ , S.D. = 0.48) มีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.55) และน้อยที่สุดคือ มีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.64$ , S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.66	0.52	มากที่สุด
2. ท่านมีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน	4.72	0.49	มากที่สุด
3. ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.72	0.48	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานเพียงพอกับท่าน	4.68	0.53	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.67</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ มีความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงานมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.72$ , S.D. = 0.48) และ ความสุขในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.72$ , S.D. = 0.49) ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานเพียงพอกับท่าน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.68$ , S.D. = 0.53) และน้อยที่สุด คือ พอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม	4.70	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	4.71	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน	4.69	0.53	มากที่สุด
4. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.70	0.49	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.70</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.71$ , S.D. = 0.54) รองลงมาคือได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.49) และผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.53) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่านซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.69$ , S.D. = 0.53)

#### 4.3 ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

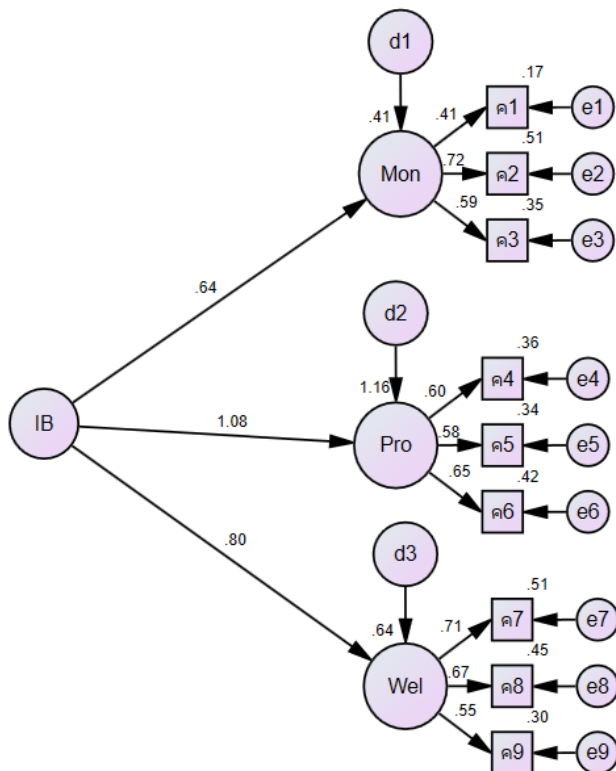
ในส่วนนี้นำเสนอผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลและโมเดลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้วยการวิเคราะห์เชิง ยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์จะพิจารณาการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) และการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิเคราะห์จะพิจารณาการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) และการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้วยการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)**

1.1 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านรายได้และสวัสดิการ จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 ตัวบ่งชี้ ผลปรากฏดังภาพที่ 4.1 ดังนี้



ภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของรายได้และสวัสดิการ

การวิเคราะห์โมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้านรายได้และสวัสดิการ (Incentive and Benefits : IB) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.18

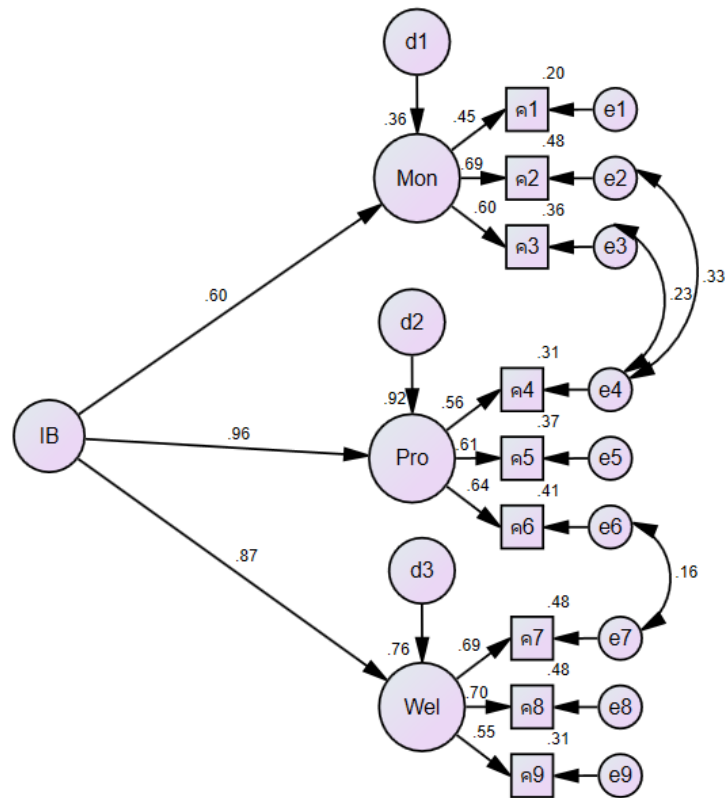
ตารางที่ 4.18 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านรายได้และสวัสดิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนจากการวิเคราะห์โมเดลตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	24	
ค่า P-value	> 0.05	0.00	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2$ /df)	< 2.00	2.718	

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.964	ไม่สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	0.944	
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง สองของส่วนที่เหลือ (RMR)	< 0.05	0.018	
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.066	

จากภาพที่ 4.1 และตารางที่ 4.18 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 65.228, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 24, P-value = 0.000 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2$  /df เท่ากับ 2.718 (ตามมาตรฐานควรน้อยกว่า 2), GFI มีค่า เท่ากับ 0.964 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.944 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.018 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.066 ตามลำดับ (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.18 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 3 ค่า คือ p เท่ากับ 0.000 ,  $\chi^2$  /df เท่ากับ 2.718, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.066 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับ โมเดล โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายด้านรายได้และสวัสดิการ ปรากฏดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของ รายได้และสวัสดิการ

การวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของ ด้าน รายได้และสวัสดิการ (Incentive and Benefits : IB) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืน ของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์ของโมเดลตั้งต้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.19



ตารางที่ 4.19 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านรายได้และสวัสดิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	21	
ค่า P-value	> 0.05	0.048	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2 / df$ )	< 2.00	1.562	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.982	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.984	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง	< 0.05	0.014	
สองของส่วนที่เหลือ (RMR)			
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.038	

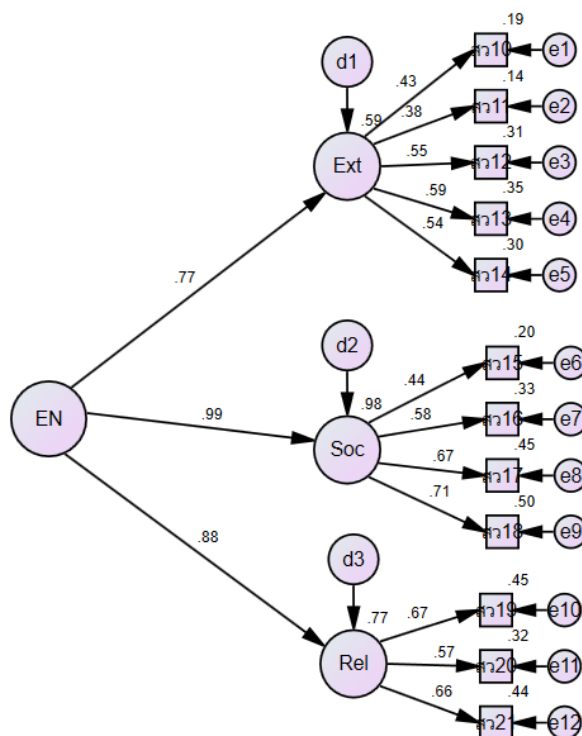
จากภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.19 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 32.809, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 21, P-value = 0.048 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05) ,  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 1.562 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.982 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.984 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.014 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.038 ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.19 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 ค่า คือ p เท่ากับ 0.048 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ค่า คือ  $\chi^2 / df$ , GFI, CFI, RMR และ RMSEA จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คู่องค์ประกอบรวมด้านรายได้และสวัสดิการ (IB) พบว่า การพิจารณา

ค่าตอบแทน มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96) รองลงมาคือ สวัสดิการ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และรายได้ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 สามารถสร้างสมการตัวบ่งชี้รวมได้ดังนี้

$$IB = 0.96Pro + 0.87Wel + 0.60Mon$$

1.2 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก และ 12 ตัวบ่งชี้ ผลปรากฏดังภาพที่ 4.3 ดังนี้



ภาพที่ 4.3 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การวิเคราะห์โมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Work Environment : EN) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.20

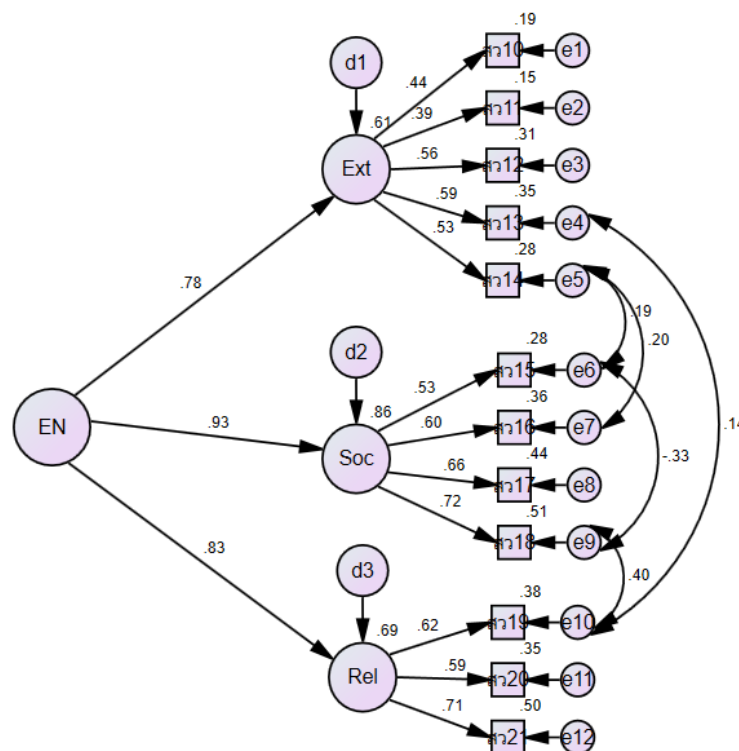
ตารางที่ 4.20 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	51	
ค่า P-value	> 0.05	0.00	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์( $\chi^2$ /df)	< 2.00	3.246	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.933	ไม่สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.889	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง	< 0.05	0.022	
สองของส่วนที่เหลือ (RMR)			
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.076	

จากภาพที่ 4.3 และตารางที่ 4.20 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 165.553, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 51, P-value = 0.000 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2$  /df เท่ากับ 3.246 (ตามมาตรฐานควรน้อยกว่า 2), GFI มีค่า เท่ากับ 0.933 , CFI มีค่า เท่ากับ 0.889 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.90) , RMR มีค่าเท่ากับ 0.022 และ RMSEA มีค่า เท่ากับ 0.076 ตามลำดับ (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.20 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 ค่า คือ p

เท่ากับ 0.000 ,  $\chi^2/df$  เท่ากับ 3.246 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.889, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.076 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปรากฏดังภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Work Environment : EN) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์ของโมเดลตั้งต้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านรายได้และสวัสดิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	46	
ค่า P-value	> 0.05	0.048	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2$ /df)	< 2.00	1.370	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.974	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.984	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง	< 0.05	0.014	
สองของส่วนที่เหลือ (RMR)			
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.031	

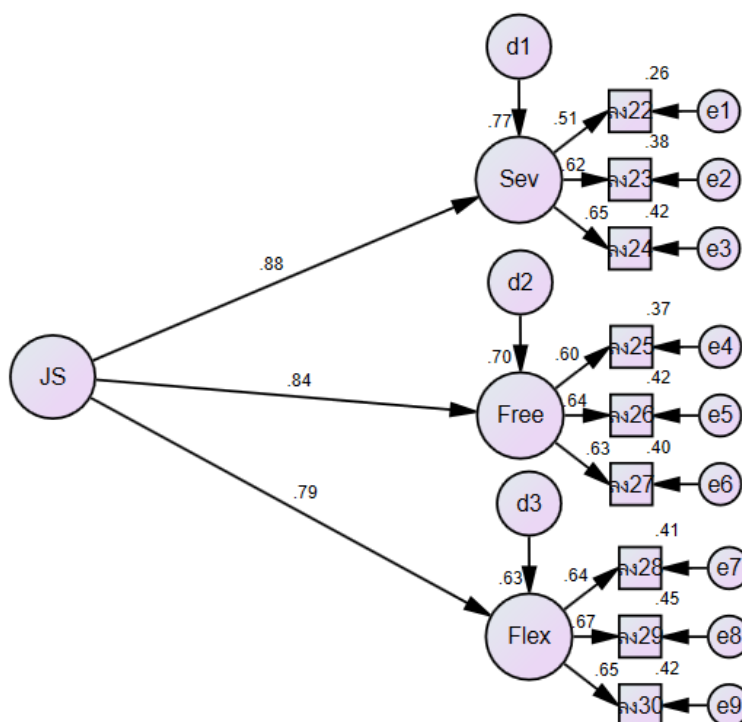
จากภาพที่ 4.4 และตารางที่ 4.21 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 63.04, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 46 , P-value = 0.048 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05) ,  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.370 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.974 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.984 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.014 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.031 ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.21 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 ค่า คือ p เท่ากับ 0.048 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ค่า คือ  $\chi^2$ /df, GFI, CFI, RMR และ RMSEA จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คู่องค์ประกอบรวมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Work Environment : EN) ) พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ

0.93) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ในแผนก/ฝ่าย มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ ด้านกายภาพ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 สามารถสร้างสมการตัวบ่งชี้รวมได้ดังนี้

$$EN = 0.93Soc + 0.83Rel + 0.78Ext$$

1.3 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านรายละเอียดของงาน จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 ตัวบ่งชี้ ผลปรากฏดังภาพที่ 4.5 ดังนี้



ภาพที่ 4.5 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านรายละเอียดของงาน

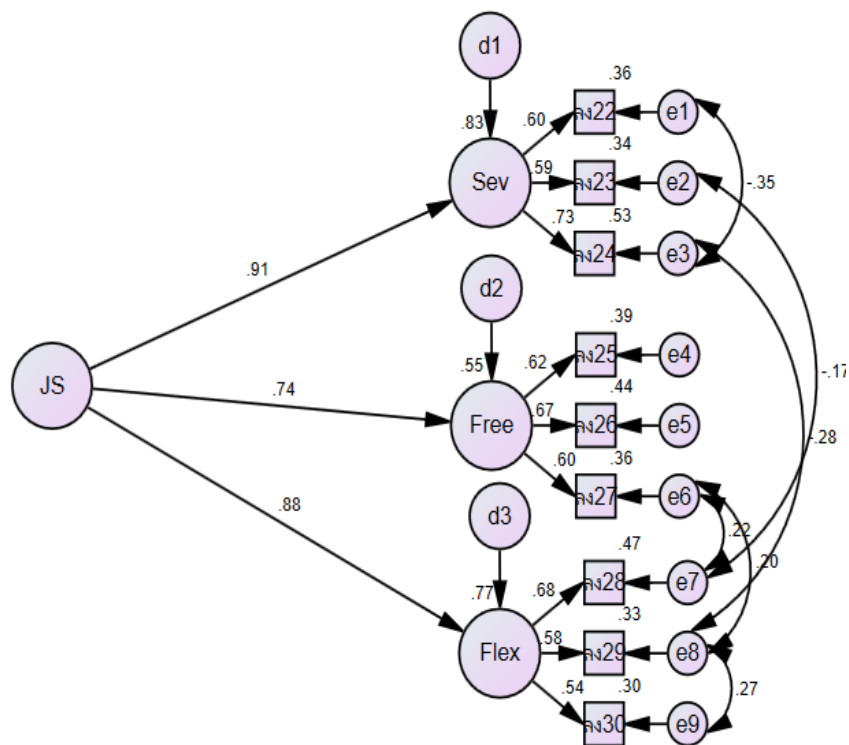
การวิเคราะห์โมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้านรายละเอียดของงาน (Job Specification : JS) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 คำนวณดัชนีชี้วัดความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านรายละเอียดของงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน		ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	24	
ค่า P-value	> 0.05	0.00	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2 / df$ )	< 2.00	4.499	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.944	ไม่สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	0.894	
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง สองของส่วนที่เหลือ (RMR)	< 0.05	0.024	
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.094	

จากภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.22 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 107.981, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 24, P-value = 0.000 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 4.499 (ตามมาตรฐานควรน้อยกว่า 2), GFI มีค่าเท่ากับ 0.944, CFI มีค่าเท่ากับ 0.894 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.90), RMR มีค่าเท่ากับ 0.024 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.094 ตามลำดับ (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.22 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 ค่า คือ p เท่ากับ 0.000,  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 4.499, CFI มีค่าเท่ากับ 0.894, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.094 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายด้านรายละเอียดของงาน ปรากฏดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของรายละเอียดของงาน

การวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของรายละเอียดของงาน (Job Specification : JS) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์ของโมเดลตั้งต้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.23



ตารางที่ 4.23 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านรายละเอียดของงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

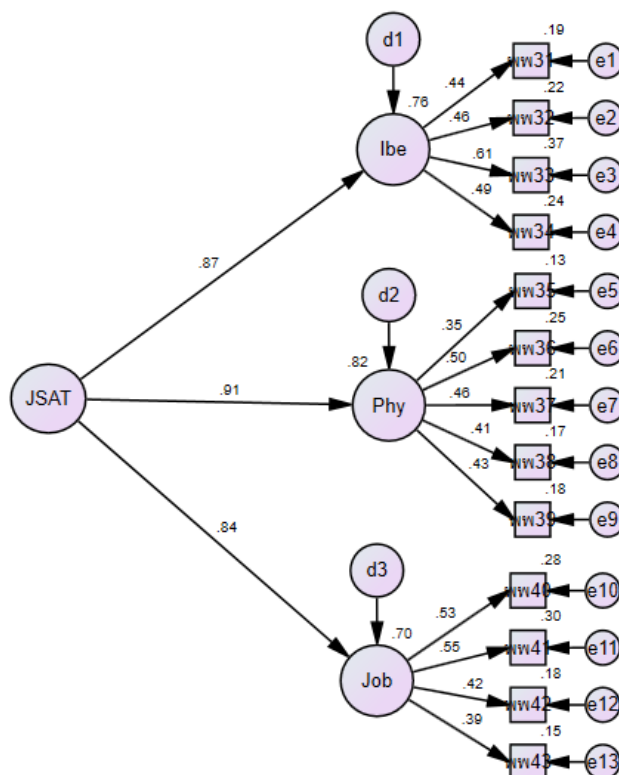
เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	18	
ค่า P-value	> 0.05	0.235	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2$ /df)	< 2.00	1.219	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.988	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.995	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง	< 0.05	0.011	
สองของส่วนที่เหลือ (RMR)			
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.024	

จากภาพที่ 4.6 และตารางที่ 4.23 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 21.938, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 18, P-value = 0.235,  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.219, GFI มีค่าเท่ากับ 0.988, CFI มีค่าเท่ากับ 0.995, RMR มีค่าเท่ากับ 0.011 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.024 ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.23 พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกค่า จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบรวมด้านรายละเอียดของงาน (Job Specification : JS) พบว่า ความหลากหลายของงาน มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91) รองลงมาคือ ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และ ความมีอิสระในการทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 สามารถสร้างสมการตัวบ่งชี้รวมได้ดังนี้

$$JS = 0.91Sev + 0.74Free + 0.88Flex$$

1.4 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านความพึงพอใจในการทำงานจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก และ 13 ตัวบ่งชี้ ผลปรากฏดังภาพที่ 4.7 ดังนี้



ภาพที่ 4.7 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านความพึงพอใจในการทำงาน

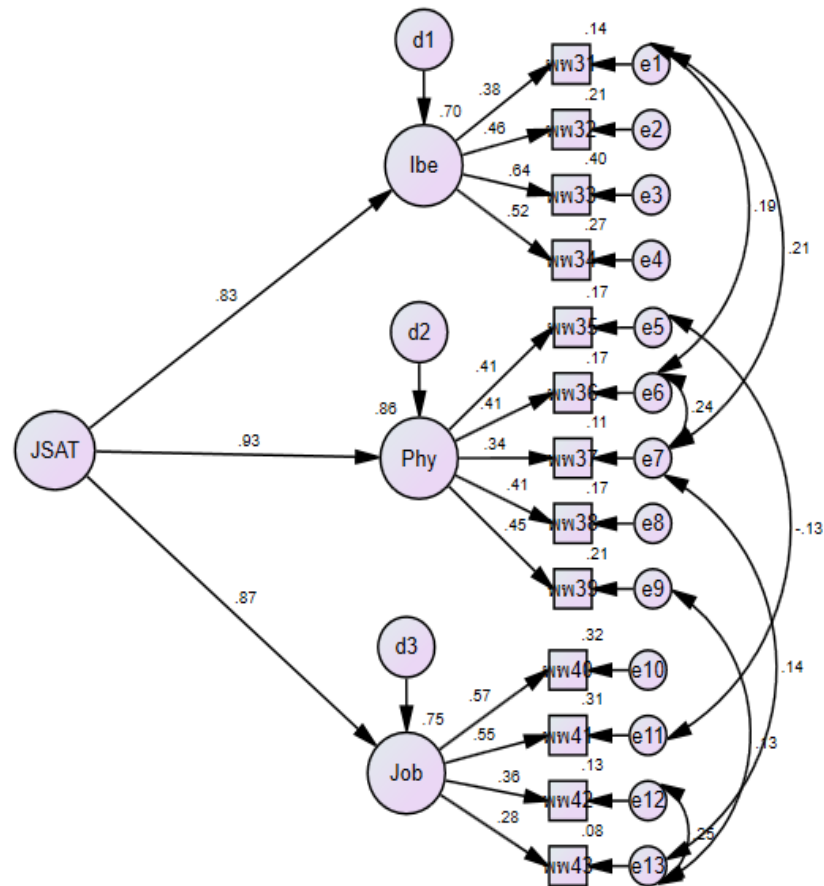
การวิเคราะห์โมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction : JSAT) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 คำนวณดัชนีชี้วัดความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านความพึงพอใจในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน		ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	62	
ค่า P-value	> 0.05	0.00	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2 / df$ )	< 2.00	2.298	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.945	ไม่สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.862	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง	< 0.05	0.015	
สองของส่วนที่เหลือ (RMR)			
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.057	

จากภาพที่ 4.7 และตารางที่ 4.24 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 142.463, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 62, P-value = 0.000 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 2.298 (ตามมาตรฐานควรน้อยกว่า 2), GFI มีค่า เท่ากับ 0.945 , CFI มีค่า เท่ากับ 0.862 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.90) , RMR มีค่าเท่ากับ 0.015 และ RMSEA มีค่า เท่ากับ 0.057 ตามลำดับ (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.24 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 ค่า คือ p เท่ากับ 0.000 ,  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 2.298 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.862 , RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายด้านความพึงพอใจในการทำงานปรากฏดังภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction : JSAT) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์ของโมเดลตั้งต้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับ ข้อมูลเชิง ประจักษ์

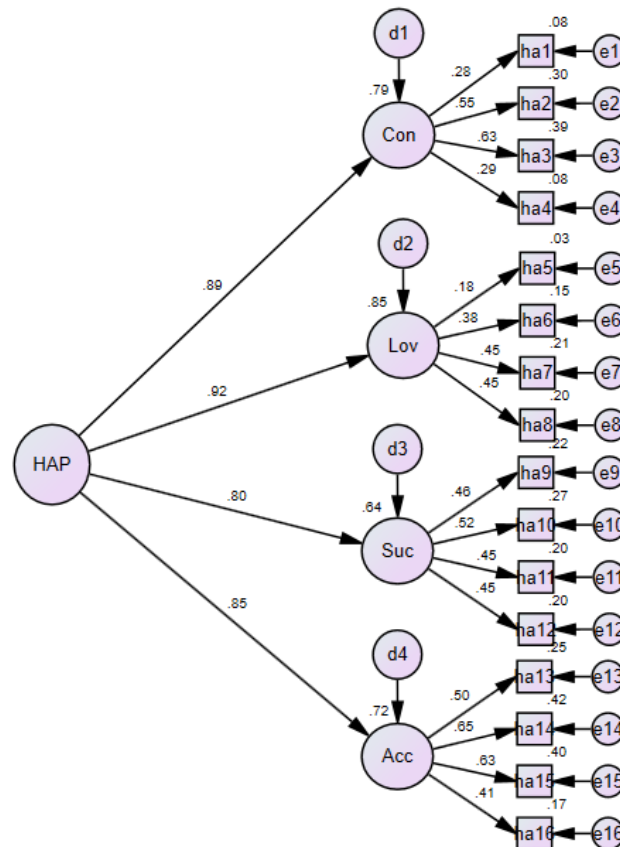
เกณฑ์ดัชนีชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	55	
ค่า P-value	> 0.05	0.076	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2$ /df)	< 2.00	1.285	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.974	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.973	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง สองของส่วนที่เหลือ (RMR)	< 0.05	0.010	
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนใน การ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.027	

จากภาพที่ 4.8 และตารางที่ 4.25 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบ  
เชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ )  
มีค่าเท่ากับ 70.658, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 55 , P-value = 0.076,  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.285, GFI มี  
ค่า เท่ากับ 0.974, CFI มีค่าเท่ากับ 0.973, RMR มีค่าเท่ากับ 0.010 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.027  
ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.25  
พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกค่า จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบ  
หลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction : JSAT)  
พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ  
0.93) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่องานที่ทำ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และ ความพึง  
พอใจต่อรายได้และสวัสดิการ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 สามารถสร้างสมการตัวบ่งชี้  
รวมได้ดังนี้

$$JSAT = 0.93Phy + 0.87Job + 0.83Ibe$$

1.5 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของด้านความสุขในการทำงานจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก และ 16 ตัวบ่งชี้ ผลปรากฏดังภาพที่ 4.9 ดังนี้



ภาพที่ 4.9 แสดงโมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความสุขในการทำงาน

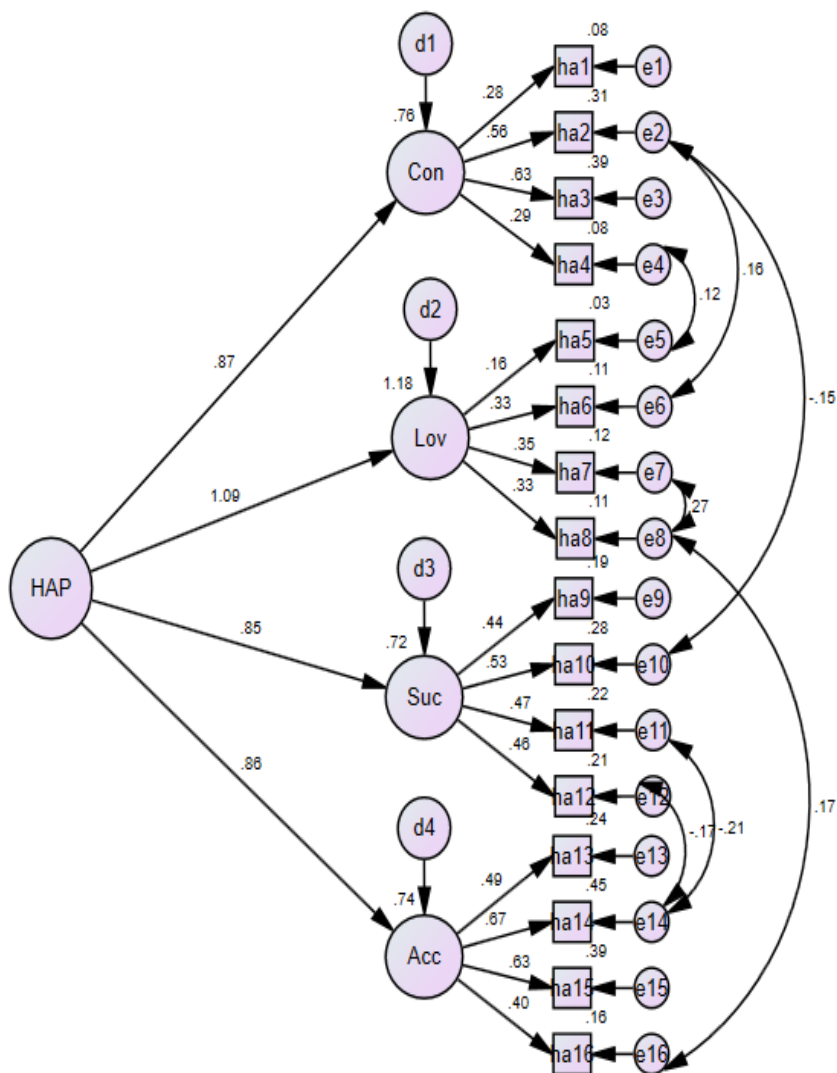
การวิเคราะห์โมเดลตั้งต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้านความสุขในการทำงาน (Happiness at Work : HAP) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นด้านความสุขในการทำงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	100	
ค่า P-value	> 0.05	0.00	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2$ /df)	< 2.00	1.890	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.942	ไม่สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.884	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR)	< 0.05	0.013	
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.048	

จากภาพที่ 4.9 และตารางที่ 4.26 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 188.978, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 100, P-value = 0.000 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.890, GFI มีค่า เท่ากับ 0.942, CFI มีค่าเท่ากับ 0.884 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.90), RMR มีค่าเท่ากับ 0.013 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.048 ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.26 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 ค่า คือ p เท่ากับ 0.000, CFI มีค่าเท่ากับ 0.884 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

ผลการวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายด้านความสุขในการทำงาน ปรากฏดังภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 แสดงโมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์โมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความสุขในการทำงาน (Happiness at Work : HAP) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์ของโมเดลตั้งต้น ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.27



ตารางที่ 4.27 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายด้านความสุขในการทำงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

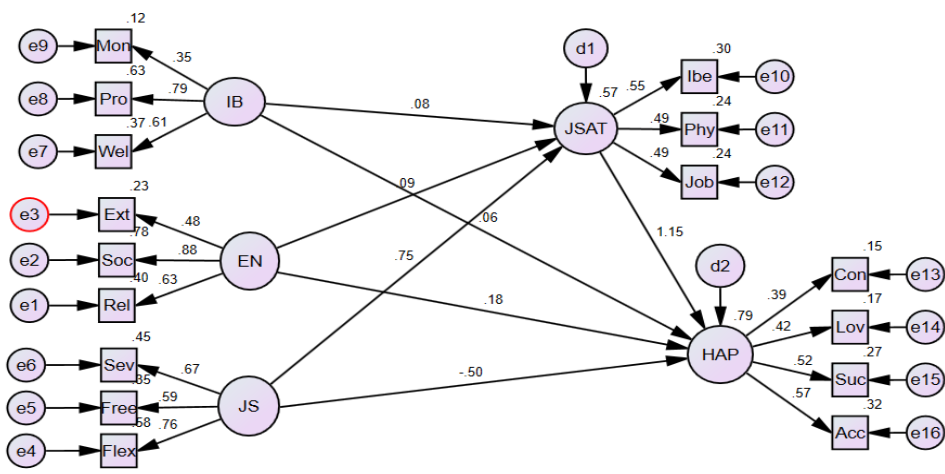
เกณฑ์ดัชนีชี้ความกลมกลืน		ดัชนีชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	93	
ค่า P-value	> 0.05	0.064	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2$ /df)	< 2.00	1.233	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.965	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.972	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR)	< 0.05	0.011	
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.024	

จากภาพที่ 4.10 และตารางที่ 4.27 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 114.633, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 93, P-value = 0.064,  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.233, GFI มีค่าเท่ากับ 0.965, CFI มีค่าเท่ากับ 0.972, RMR มีค่าเท่ากับ 0.011 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.024 ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.27 พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกค่า จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ผู้องค์ประกอบรวมความสุขในการทำงาน (Happiness at Work : HAP) พบว่า ความรักและความผูกพันในงาน มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.09) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ด้านการเป็นที่ยอมรับมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 และ ด้านความสำเร็จในงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 สามารถสร้างสมการตัวบ่งชี้รวมได้ดังนี้

$$HAP = 1.09Lov + 0.87Con + 0.86Acc + 0.85Suc$$

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ด้วยการ วิเคราะห์โมเดลสมการ  
 โครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ในการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์  
 โมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต  
 เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลปรากฏดังภาพที่ 4.11 ดังนี้



ภาพที่ 4.11 แสดงโมเดลตั้งต้นของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ  
 ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์โมเดลตั้งต้นของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ  
 ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ  
 ดัชนีตัวบ่งชี้ ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.28

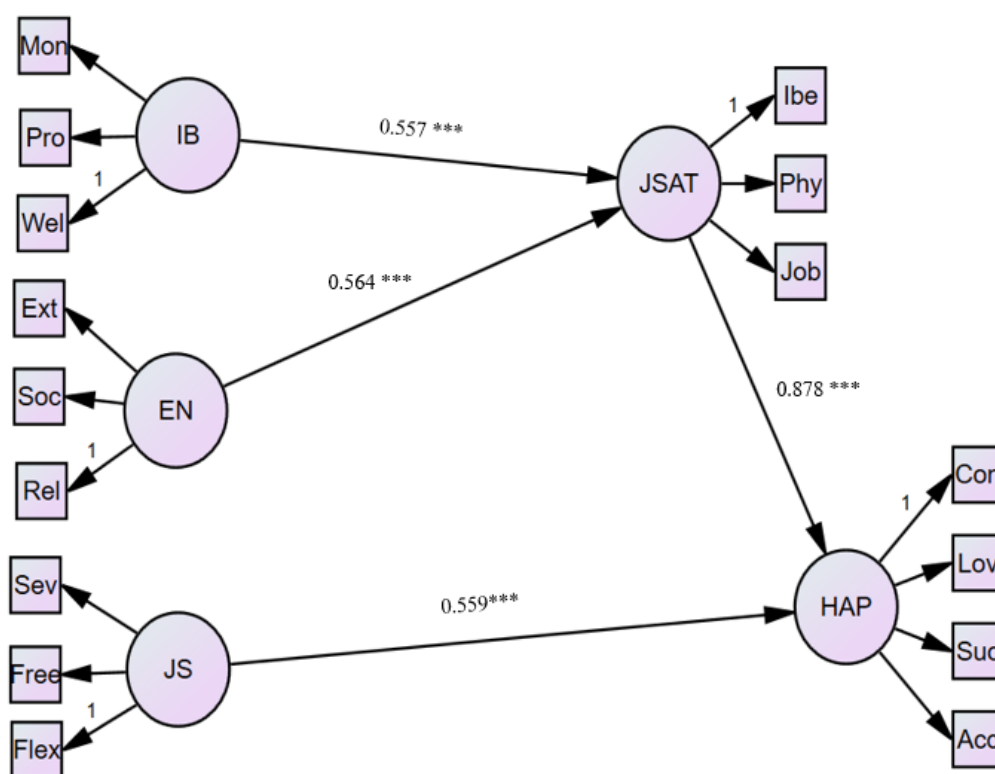
ตารางที่ 4.28 ดัชนีวัดบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลตั้งต้น โมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	97	
ค่า P-value	> 0.05	0.000	
ค่าไควสแควร์สัมพัทธ์( $\chi^2$ /df)	< 2.00	6.485	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.839	ไม่สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.972	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR)	< 0.05	0.051	
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.118	

จากภาพที่ 4.11 และตารางที่ 4.25 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 626.004 , องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 97 , P-value = 0.000 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2$  /df เท่ากับ 6.485 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 2) , GFI มีค่า เท่ากับ 0.839 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.90) , CFI มีค่าเท่ากับ 0.972 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.90) , RMR มีค่าเท่ากับ 0.051 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.118 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) ดังนั้นค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.25 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 6 ค่า คือ p เท่ากับ 0.000,  $\chi^2$  /df เท่ากับ 6.485 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.839 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.972 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.051 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.118 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้

ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

ผลการวิเคราะห์ โมเดลสุดท้ายของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ปรากฏดังภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 แสดงโมเดลสุดท้ายของโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ โมเดลสุดท้ายของการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของข้อมูลเทียบกับเกณฑ์เช่นเดียวกับเกณฑ์ของ โมเดลตั้งต้น ผลการ วิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.29 ดัชนีตัวบ่งชี้ความกลมกลืนของโมเดลสุดท้ายของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน		ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน จากการวิเคราะห์โมเดล ตั้งต้น	ความหมาย
ค่าองศาอิสระ (Df)	> 0.00	60	
ค่า P-value	> 0.05	0.015	
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2$ /df)	< 2.00	1.446	
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	0.974	สอดคล้อง
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง	> 0.90	0.983	
กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)			
ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง	< 0.05	0.017	
สองของส่วนที่เหลือ (RMR)			
ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05	0.034	

จากภาพที่ 4.12 และตารางที่ 4.29 ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 86.751 , องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 60 , P-value = 0.015 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.446 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.974 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.983 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.017 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.034 ดังนั้นค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.29 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 ค่า คือ p เท่ากับ 0.015 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ค่า คือ  $\chi^2$ /df, GFI, CFI, RMR และ RMSEA จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**4.4 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน** ในการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลปรากฏดังภาพที่ 4.13 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐานและผลการทดสอบสมมติฐาน ผลปรากฏดังตาราง ที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 คำนวณน้ำหนักมาตรฐานของเส้นอิทธิพลทางตรง เส้นอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ความผันแปร (R <sup>2</sup> )	อิทธิพล (Effect)	ตัวแปรอิสระ			
			IB	EN	JS	JSAT
ความพึงพอใจในการ	0.63	DE	0.557	0.564	-	-
ทำงาน (JSAT)		IE	-	-	-	-
		TE	-	-	-	-
ความสุขในการทำงาน	1.0	DE	-	-	0.559	0.878
(HAP)		IE	0.489	0.495	-	-
		TE			0.559	0.878

หมายเหตุ :  $p < 0.05$

หมายเหตุ : TE = Total Effect, IE = Indirect Effect , DE = Direct Effect

จากภาพที่ 4.12 และตาราง 4.30 แสดงความสอดคล้องระหว่างอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นซึ่งสามารถอธิบายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รายละเอียดของงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่า

1.1) รายละเอียดของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (ค่า DE = 0.559 )

1.2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ( ค่า IE= 0.489)

1.3) สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ( ค่า IE= 0.495)

1.4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ( ค่า DE= 0.557)

1.5) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ( ค่า DE= 0.878)

ทั้งนี้ สามารถอธิบายการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ H3 ปัจจัยด้านรายละเอียดของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน พบว่า JS มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อ HAP โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง 0.559 และค่าอิทธิพลรวม 0.559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ H4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า EN มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อ JSAT โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง 0.564 และค่าอิทธิพลรวม 0.564 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ H5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า IB มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อ JSAT โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง 0.557 และค่าอิทธิพลรวม 0.557 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ H7 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน พบว่า JSAT มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อ HAP โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง 0.878 และค่าอิทธิพลรวม 0.878 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยจัดลำดับในการนำเสนอ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือกลุ่มที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเท่ากับกลุ่มที่จบปริญญาโท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งด้านการปฏิบัติการ มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ส่วนใหญ่ที่มีสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 รองลงมา มีสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

5.1.2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปร ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน และตัวแปรตามด้านความสุขในการทำงาน



กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ บริษัทของท่านมีเบี้ยเลี้ยงที่สมเหตุสมผลหากต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือฝ่ายบริหารมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนและเงินเดือนของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงานมีความสำคัญ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ) ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของท่าน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือที่หากท่านมีเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น จะทำให้ท่านมีผลงานดีขึ้น ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การจัดชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้ท่านสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้ ซึ่งมีค่าอยู่ค่าอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมาก

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปรความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ มีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับ

มากที่สุด และน้อยที่สุดคือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดี ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านความรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ การผลิตผลิตผลและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้อำนาจ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ มีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ มีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงานมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานเพียงพอกับท่าน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ พอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่ามากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่านซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.4 การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอในหัวข้อนี้ออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) ด้วยการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.1 ตัวแปร ด้านรายได้และสวัสดิการ (Incentive and Benefits : IB) ผลการประมาณค่าโมเดลผลการ วิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 32.809, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 21, P-value = 0.048 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05) ,  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.562 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.982 , CFI มี

ค่าเท่ากับ 0.984 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.014 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.038 ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.19 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 ค่า คือ p เท่ากับ 0.048 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ค่า คือ  $\chi^2/df$ , GFI, CFI, RMR และ RMSEA จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ผู้องค์ประกอบรวมด้านรายได้และสวัสดิการ (IB) พบว่า การพิจารณาค่าตอบแทน มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96) รองลงมาคือสวัสดิการ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และรายได้ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60

1.2 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Work Environment : EN) ผลการประมาณค่าโมเดลผลการ วิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 63.04, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 46 , P-value = 0.048 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05) ,  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.370 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.974 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.984 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.014 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.031 ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.21 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 ค่า คือ p เท่ากับ 0.048 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ค่า คือ  $\chi^2/df$ , GFI, CFI, RMR และ RMSEA จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นการยืนยันองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ผู้องค์ประกอบรวมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Work Environment : EN) พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ในแผนก/ฝ่าย มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ ด้านกายภาพ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78

1.3 ตัวแปร ด้านรายละเอียดของงาน (Job Specification : JS) ผลการประมาณค่าโมเดลผลการ วิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 21.938, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 18 , P-value = 0.235 ,  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.219 , GFI มีค่า เท่ากับ 0.988 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.995 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.011 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.024 ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้อง

กับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.23 พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกค่า จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันอันด้บที่สอง ซึ่งเป็นการย้ันย้ันองค้ประกอบหลัก 3 องค้ประกอบ สู่องค้ประกอบรวมด้ำนรายละเอียดยองงาน (Job Specification : JS) พบว่า ความหลากหลายยองงาน มีน้ำน้หนักความสําคัญสูงสุด (น้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 0.91) รองลงมาคือ ช้วมองการทํางานที่ยี้ดหยุ่น มีน้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 0.88 และความมีอิสระใน การทํางาน มีน้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 0.74

1.4 ตัวแปร ด้ำนความพึงพอใจใน การทํางาน (Job Satisfaction : JSAT) ผลการประมาณค่าโมเดลผลการ วิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันอันด้บที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกัับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่กัับ 70.658, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่กัับ 55 , P-value = 0.076,  $\chi^2$  /df เท่กัับ 1.285, GFI มีค่า เท่กัับ 0.974, CFI มีค่าเท่กัับ 0.973, RMR มีค่า เท่กัับ 0.010 และ RMSEA มีค่าเท่กัับ 0.027 ตามลําดัับ ค่าดัชนีด้งกล่าวบ่งชี้ว่โมเดลมีความสอดคล้องกัับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.25 พบว่ ผ่านเกณฑ์ทุกค่า จึงสรุป ได้ว่โมเดลมีความสอดคล้องกัับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันอันด้บที่สอง ซึ่งเป็นการย้ันย้ันองค้ประกอบหลัก 3 องค้ประกอบ สู่องค้ประกอบรวมด้ำนความพึงพอใจใน การทํางาน (Job Satisfaction : JSAT) พบว่ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีน้ำน้หนักความสําคัญสูงสุด (น้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 0.93) รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่องานที่ทํ่า มีน้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 0.87 และ ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการ มีน้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 0.83

1.5 ตัวแปร ด้ำนความสุขใน การทํางาน (Happiness at Work : HAP) ผลการประมาณค่าโมเดลผลการ วิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันอันด้บที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกัับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ ค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่กัับ 114.633, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่กัับ 93 , P-value = 0.064,  $\chi^2$  /df เท่กัับ 1.233, GFI มีค่า เท่กัับ 0.965, CFI มีค่าเท่กัับ 0.972, RMR มีค่า เท่กัับ 0.011 และ RMSEA มีค่าเท่กัับ 0.024ตามลําดัับ ค่าดัชนีด้งกล่าวบ่งชี้ว่โมเดลมีความสอดคล้องกัับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.27พบว่ ผ่านเกณฑ์ทุกค่า จึงสรุป ได้ว่โมเดลมีความสอดคล้องกัับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันอันด้บที่สอง ซึ่งเป็นการย้ันย้ันองค้ประกอบหลัก 4 องค้ประกอบ สู่องค้ประกอบรวมความ สุขใน การทํางาน (Happiness at Work : HAP) พบว่ ความรักและความผูกพันในงาน มีน้ำน้หนักความสําคัญสูงสุด (น้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 1.09) รองลงมาคือ ด้ำนการติดต่อสัมพันธ์ มีน้ำน้หนักองค้ประกอบเท่กัับ 0.87 ด้ำนการเป็นที่

ยอมรับมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 และ ด้านความสำเร็จในงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ผลการประมาณค่าโมเดลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า พบว่าค่า Chi-square ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 86.751 , องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 60 , P-value = 0.015 (ตามมาตรฐานควรมากกว่า 0.05),  $\chi^2$  /df เท่ากับ 1.446 , GFI มีค่าเท่ากับ 0.974 , CFI มีค่าเท่ากับ 0.983 , RMR มีค่าเท่ากับ 0.017 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.034 ดังนั้นค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีตาม ตารางที่ 4.26 พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 ค่า คือ p เท่ากับ 0.015 ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าที่ได้ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ค่า คือ  $\chi^2$ /df, GFI, CFI, RMR และ RMSEA จึงสรุป ได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับแล้วของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เมื่อแยกพิจารณาเป็นอิทธิพล ทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากรายละเอียดของงาน โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.559 และ ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.878 นอกจากนี้ ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจาก ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน เท่ากับ 0.489 และ 0.495 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านรายละเอียดของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 7

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จะเป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์ สมมติฐานในแต่ละข้อ รวมถึงผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ ผลการวิจัยจะเชื่อมโยงกับการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 และนำไปสู่แนวสำคัญทางทฤษฎีเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านวิชาการ โดยมีประเด็น ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวณิชพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moos and Moos (1976) ที่ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้ โดยแบ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นการรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายละเอียดของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุรีปาชียะห์ ภูนา (2562) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ได้อธิบายไว้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำจะนำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสุขในที่สุด

3. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรจนา เตชะศรี (2550) และสุนทร เพ็ชรพราว (2551) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นความรู้สึกชอบ หรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีความสุขในการทำงาน จะทำให้บุคคลรู้สึกพร้อมเสียดสละอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน ทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน ที่มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของพรพนา พัรรักษา (2554) ที่อธิบายไว้ว่า

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า และสนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ทำ อีกทั้งยังสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ กมลรัตน์ แนวรรัต และทิมมพร พันลึกเดช (2564) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยพบว่าด้านสัมพันธภาพ มีความสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรยากาศภายในองค์กรเกิดการอยากทำงาน รวมไปถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีและนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ที่ได้อธิบายไว้ว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงาน (Salary) ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ถือเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และยังสามารถรักษาไม่ให้ออกจากที่ทำงาน หากไม่จัดเตรียมให้บุคลากร จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรป่าชียะห์ กูนา (2562) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นบุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

### ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด คือ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ แล้วนำมาพัฒนาเป็นโมเดล สมการ โครงสร้าง ผู้อ่านหรือผู้ที่ให้นำผลการศึกษานี้ไปใช้ต้องตระหนักด้วยว่า มีตัวแปรอื่นอีก จำนวนมากที่ไม่ได้นำมาร่วมศึกษา หากนำมาพิจารณาอาจจะทำให้ผลการวิจัยเปลี่ยนไปได้ ดังนั้นผู้ที่ให้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดนี้ด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

#### - ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายในการพิจารณารายได้และสวัสดิการให้กับพนักงาน และการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมทั้งการพิจารณารายละเอียดของงานให้กับพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1.ด้านรายได้และสวัสดิการ ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ อันจะนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจ และเกิดความสุขในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

2.ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข ทั้งสภาพแวดล้อมที่สามารถมองเห็นได้ และสภาพแวดล้อมที่มองไม่เห็น

#### - ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1.ควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการหาข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อจะได้เข้าใจถึงความรู้สึก ทศนคติ และปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร

2. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มประชากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น



## บรรณานุกรม

### แหล่งค้นคว้าภาษาไทย

- กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิมัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 1-12.
- คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2561). *โครงการจัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมในพื้นที่เทศบาลนครขอนแก่น ระยะที่ 3*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุวรรณ ประวิฒเน. (2563). *กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ: กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารวิชาการ Veridian E –Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 1943-1958.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ของปริญญาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: วิพริ้นท์.
- ภาวิน ชินะโชติ ทองฟู ศิริวงศ์และภาณุ ชินะโชติ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2), 319-334. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 1943-1958.

- นฤ จ้างประเสริฐ. (2560). *ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและพฤติกรรมกรรมกิจจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- มนชัย อรพิมพ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจ้การทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู*. หลักสูตรปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559). *ความสำคัญของการทำงาน*. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2565 จาก <http://paisarnkr.blogspot.com/2016/03/blog-post.html>
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์ของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธญา เรืองเมธิกุล. (22 ธันวาคม, 2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์*. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 4, 669-710.
- รจนา เตชะศรี. (2550). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา คูปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ส เจริญการพิมพ์.

- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี.ไอซ์ เบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- สมคิด บางโม. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ [วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *ระบบค่าตอบแทน (Compensation)*. กรุงเทพมหานคร.
- เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์, วรณี ชลนภาสจิตต์ และกุลชน ธนาพงศธร. (2545). *การบริหารค่าตอบแทน (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมจิต คิดน้อย. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากร*. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทร์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจจิมา หอมระรื่น. (2552). *ความพึงพอใจในภาคปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน-ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

แหล่งค้นคว้าต่างประเทศ

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Campbell, R. A. (1980). The Demand for Life Insurance: An Application of the Economics of Uncertainty. *The Journal of Finance*, 35(5), 1155-1172.
- Dasa, C. (2009). *Happy Workplace*. From. [http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52\\_Column\\_6.pdf](http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf)
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Frederickson. (2006). The Effects of Pro Forma Earnings Disclosures on Analysts' and Nonprofessional Investors Equity Valuation Judgments. *The Accountings Review* : 667-686.
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379 – 392.
- Jaitha, A. (2016). *Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms*. Pathum Thani.
- John, L. C. (1996). Work Design: Creating Jobs and Roles That Promote Individual Effectiveness. Retrieved from <https://www.researchgate.net>
- Franklin, J. L. (1975). Power and Commitment: An Empirical Assessment. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872677502800804>
- Forehand, G.A., & Gilmer, V.H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6),361-382.
- Hackman, & Oldham. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading Mass.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. Oxford Univ. Press.
- Manion, J. (2003). Joy at work, creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Manion, Jo. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing*

*Administration*, 33(12), 652 – 655.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage : The psychology of Commitment Absenteeism and Turnove*. New York: Academic Press.
- Moos, R.H.,& Moos, R.S (1986). *Family Environment scale manual* (2<sup>nd</sup> ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Mottaz, C. J. (1987). An Analysis of the relationship between work satisfaction between work satisfaction and organizational commitment. *journal the Midwest Sociological Society*, 28(4), 541-558.
- Opener. (2003). Happiness at work. [Online]. Available:<http://www.iopener.co.uk/happiness at Work>.
- Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work haracteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197-219.
- Kjeruft, A. (2007). Happy Hour is 9 to 5. Retrieved. September 13, 2014, from <http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). *Motivation and Work Behavior* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1988). *Industrial/organizational psychology: Science and practice*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?..*Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23.
- Warr, P, (2007). Searching for Happiness at Work. *The Psychologist*, 20(12), 726-729.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Wagner, J. A. (1992). Individualism-collectivism and free riding: A study of main and moderator effects!. Paper presented at the 1992 Academy of Management Meetings. Las Vegas: NV.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น  
จังหวัดขอนแก่น

---

คำชี้แจง การศึกษาค้างนี้มีจุดประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น
2. เพื่อหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานเอกชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานเอกชน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขของพนักงานเอกชน
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามใน การศึกษา  
ครั้งนี้

นายวิรัตน์ ใจสา  
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในหน้าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลของท่านให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ  1. < 25 ปี  2. 25- 30 ปี  3. 31 – 35 ปี  4. > 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา  1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท  4. ปริญญาเอก

4.สถานภาพ  1. โสด  2.สมรส  3. หม้าย/หย่าร้าง

5. รายได้ประจำต่อเดือน  1. ไม่เกิน 15,000 บาท  2. 15,001 – 20,000 บาท  
 3. 20,001 –25,000 บาท  4. 25,001- 30,000 บาท  5. 30,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  1. ไม่เกิน 3 ปี  2. 3 – 6 ปี  3. ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน  1. ผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ  2. หัวหน้าแผนก  3. พนักงานปฏิบัติการ

8.จำนวนสมาชิกในครอบครัว  1. 1-3 คน  2. 4-6 คน  3. ตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุ

ขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงโดยละเอียด และโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในหน้าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลของท่านให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยเชิงสาเหตุ		ระดับ				
ด้านรายได้และสวัสดิการ		5	4	3	2	1
	รายได้					
1	ค่าตอบแทนและเงินเดือนของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวัน					
	การพิจารณาค่าตอบแทน					
4	ฝ่ายบริหารมีการพิจารณาค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
5	ฝ่ายบริหารมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					

6	ฝ่ายบริหารพิจารณาเบี้ยเลี้ยงที่สมเหตุสมผลหากต้อง ออกไปทำงานนอก สถานที่ เดินทางต่างจังหวัด หรือ ต่างประเทศ (Allowance					
	<b>สวัสดิการ</b>					
7	องค์กรของท่านมีที่จอดรถเพียงพอ					
8	ท่านพึงพอใจสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้					
9	ท่านได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>		5	4	3	2	1
<b>ทางกายภาพ</b>						
10	ที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน					
11	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ 5 เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ					
12	ที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ เหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ)					
13	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีสุขอนามัยที่ดี และปลอดภัยต่อสุขภาพ					
14	ท่านคิดว่าการจัดวางอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบมีความสำคัญต่อการทำงาน					
<b>ทางสังคม</b>						

15	การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันของพนักงานมีความสำคัญ					
16	การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญ					
17	การทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ฯลฯ มีความสำคัญ					
18	ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงาน ร่วมกันของพนักงานมีความสำคัญ					
	<b>ความสัมพันธ์ในแผนก/ฝ่าย</b>					
19	พนักงานในแผนกของฉันมีความเป็นมิตรและช่วยงานฉันอยู่เสมอ					
20	แผนกของฉันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี					
21	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและมีความจริงใจ					
	<b>ด้านลักษณะงาน</b>	5	4	3	2	1
	<b>ความหลากหลายในงาน</b>					
22	ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญและความสามารถของท่าน					
23	ท่านได้ปฏิบัติงานที่หลากหลายและท้าทายความสามารถของท่าน					
24	งานของท่านมีความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นให้สามารถได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเอง					

	<b>ความอิสระในการทำงาน</b>					
25	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่					
26	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเอง					
27	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ขององค์กรไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
	<b>ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น</b>					
28	การจัดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้ท่านสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้					
29	หากท่านมีเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น จะทำให้ท่านมีผลงานดีขึ้น					
30	ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของท่าน					

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านทัศนคติในด้านความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในองค์กร

ขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงโดยละเอียด และ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในหน้าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลของท่านให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจปานกลาง

- 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจน้อย  
 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ระดับ				
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน		5	4	3	2	1
	ต่อรายได้และสวัสดิการ					
31	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
32	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
33	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่					
34	เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
	ต่อสภาพแวดล้อม					
35	ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
36	หน่วยงานของท่านแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ชัดเจน					
37	ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
38	ท่านพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

	ของเพื่อนร่วมงาน					
39	ท่านพึงพอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่บริษัทมีให้					
	<b>ต่องานในปัจจุบัน</b>					
40	ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
41	ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่เพราะทำให้ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่					
42	ท่านพึงพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ท่านได้ทำ					
43	ท่านมีความพึงพอใจกับกฎระเบียบ นโยบายต่างๆ ที่กำหนดไว้ในที่ทำงาน					

#### ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

ขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงโดยละเอียด และโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในหน้าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลของท่านให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เฉยๆ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยเชิงผลลัพธ์		ระดับ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการติดต่อสัมพันธ์</b>						
1	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน					
2	ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน					
3	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4	บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์					
<b>ด้านความรักและผูกพันในงาน</b>						
5	ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้อำนาจสำเร็จ					
6	ขณะทำงาน ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่					
7	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา					
8	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่					

<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>						
9	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
10	ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน					
11	ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12	ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการทำงานเพียงพอกับท่าน					
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>						
13	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม					
14	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
15	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน					
16	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

### ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



## ภาคผนวก ข

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ว่าที่ ร.อ. ดร.ศรัณย์ อมาตยกุล
2. ดร.ประกายใจ อรจันทร์
3. ดร.อรณิช กำเนิดขิง

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	วิรัตน์ ใจสา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 3 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดตาก
วุฒิการศึกษา	ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์การเงิน) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์การทำงาน	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น ปี 2559 - ปัจจุบัน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	519/54 หมู่ 7 หมู่บ้านพิมานเพลส วงแหวนใต้ ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น