



ใบรับรองสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง
โดย นางสาวธัญญาวลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

_____ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิตน์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

นางสาวธัญญาวัลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวธัญญาวลัย ปิ่นทองธนาวุฒิ
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุข
ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจ
น้ำมันเชื้อเพลิง
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี
ปีการศึกษา : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานรวมจำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยอนามัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, $SD = 0.23$) และความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.29$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .521$) 3) ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .141$, $.307$ และ $.203$ ตามลำดับ)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 109 หน้า)

คำสำคัญ : ปัจจัยอนามัย ความสุขในการทำงาน

ณัฏฐพร หิมาภักดี

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Tanyawan Pinthongtanawut
Research Title : Relationships between Hygiene Factor and Workplace Happiness
of Operational Employees in the Fuel Business
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Research Advisor : Dr.Nontirat Pattanapakdee
Academic Year : 2018

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of motivation in hygiene factors and workplace happiness of operational employees in the fuel business 2) to study the relationship between level of hygiene factors and workplace happiness of operational employees in the fuel business. The sample size in this study was 364 employees in operational level in the fuel business. The research instrument was questionnaire. The statistics used in this study was the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and Partial Correlation.

The results revealed that 1) The mean of motivation level from hygiene factors was in good level ($\bar{x} = 4.66$, $SD = 0.23$) and workplace happiness was in good level ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.29$) 2) Hygiene factors had the positive relationship with workplace happiness of employees in operational level in the fuel business at statistical significance level of .01 ($r = 0.521$) 3) Hygiene factors : policy and management of the company, relation to colleagues, career status correlated to workplace happiness with statistical significance level of .01 ($r = .141$, $.307$, and $.203$ respectively).

(Total 109 pages)

Keywords : Hygiene Factor , Workplace happiness

Nontirat Pattanapakdee

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ด้วยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ดังจะขอกล่าวถึงไว้ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เป็นอย่างสูง ซึ่งผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดี ท่านได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้วยดีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้ออกมาได้อย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์พร้อมทั้งให้ความรู้ และคำแนะนำต่างๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบป้องกัน อีกทั้งยังคอยให้คำปรึกษาและให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ขวัญย์ พงสานิชน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทรี ศักดิ์ศรี ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ให้คำแนะนำเสนอแนะข้อคิดเห็นและประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารฝ่ายขายและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงทุกท่านที่กรุณาอนุญาต และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร และงานวิจัย หนังสือ บทความ ทุกท่าน รวมถึงข้อมูลในเว็บไซต์ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านมาโดยตลอด และรวมถึงเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ รุ่นที่ 15 และรุ่น 14 สำหรับมิตรภาพดีๆ และความช่วยเหลือต่างๆ ที่มีให้การจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงกัลยาณมิตรท่านอื่นที่มีได้เอยนามในที่นี้

ธัญญาวลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ปัจจัยอนามัย	8
2.2 ความสุขในการทำงาน	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.4 ที่มาสมมติฐานการวิจัย	34
2.5 สมมติฐานการวิจัย	38
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	40
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	50
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการวิจัย	67
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	72
5.3 ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก ก	86
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	87
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	88
ภาคผนวก ข	91
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	92
ภาคผนวก ค	97
ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	98
ภาคผนวก ง	103
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	104
ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามบริษัท (นามสมมุติ)	41
3-2 จำนวนข้อความของแบบสอบถามความสุขในการทำงานและปัจจัยอนามัย ก่อนและหลังการหาค่า IOC	43
3-3 ผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสุขในการทำงาน	44
3-4 ผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยอนามัย	44
3-5 แบบสอบถามจำนวนข้อความของความสุขในการทำงาน	46
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน	47
3-7 แบบสอบถามจำนวนข้อความของปัจจัยอนามัย	48
3-8 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามปัจจัยอนามัย	48
4-1 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	51
4-2 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	51
4-3 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	52
4-4 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	52
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง โดยรวมและรายด้าน	53
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	54
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	54
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	55
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกเป็นรายชื่อ	56
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัยของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกเป็นรายชื่อ	57
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ	58
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	59
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	59
4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ	60
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	61
4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ	62
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง	63
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	71
ก-1 รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบสารนิพนธ์	87
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	92
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยอนามัย	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และ ค่า Alpha if Item Deleted ของความสุขในการทำงาน ฉบับตัดข้อคำถาม ที่ไม่ผ่านเกณฑ์	98
ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และ ค่า Alpha if Item Deleted ของปัจจัยอนามัย ฉบับตัดข้อคำถาม ที่ไม่ผ่านเกณฑ์	100
ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน	102
ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยอนามัยโดยรวมและรายด้าน	102

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 ปัจจัยสองกลุ่มที่เปรียบเทียบกัน	10
2-2 กราฟของทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg	11
2-3 ทฤษฎีสองปัจจัย	15
2-4 กรอบแนวคิด	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้ คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือน น้ำหล่อเลี้ยง ให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ตามที่องค์กรต้องการ” (อาภรณ์ , 2553) ซึ่งการทดลองของ Andrew, Eugenio, and Daniel (2014) พบว่า คนที่มีความสุข จะมีผลิตผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 12 ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าความสุข ในการทำงานของพนักงาน เป็นประเด็นท้าทายสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับการผลิตสินค้าและบริการ ให้มีคุณภาพ (Schermerhorn ,2008)

ดังนั้นการสร้างสรัทธาคือ “ความสุข” เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ความเลื่อมใส และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความสุข ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการชี้แจง โน้มน้าว ชักจูง และเชิญชวนให้คนในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานอย่างมีความสุขว่าเกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ต่อพนักงาน หน่วยงานและองค์กรอย่างไรบ้าง จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากสร้างรายได้ และเพิ่มผลิตผลให้แก่องค์กรแล้ว ยังต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ได้อีกด้วย และกุญแจสำคัญที่จะช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร ถ้าที่ทำงานมีบรรยากาศเปี่ยมไปด้วยความสุข พนักงานก็อยากจะทำงาน อัตราการลาออก อัตราการขาดงานหรืออัตราการลาอื่นๆ จะลดน้อยลง ย่อมส่งผลให้องค์การมีพนักงานที่พร้อมทำงานอยู่ตลอดเวลาและสามารถลดค่าใช้จ่ายในการหาคนและพนักงานใหม่ พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข มีสมาธิและใช้ปัญญาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานก็จะออกมาดี

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานหรือต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทำให้องค์การ

เป็นองค์การที่น่าอยู่ (นภชวล, 2550) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์การจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การในที่สุด เพราะหากพนักงานทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สิริพร, 2547) การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจะต้องสร้างความพึงพอใจในงาน สร้างเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเต็มที่ จนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ การที่พนักงานจะมีสิ่งทีกล่าวมาข้างต้นนี้ได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยหลายประเภท เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ (Motivator) ผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา พบว่าแรงจูงใจในงาน (Work Motivator) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในงานสูง มักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย (Baron & Greenberg, 1990) นอกจากปัจจัยแรงจูงใจแล้วการจัดสิ่งแวดล้อมการทำงานที่พึงใจให้กับพนักงานก็เป็นอีก ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการจูงใจ หรือ (Motivator) ประกอบด้วยความมั่นคงในอาชีพ การได้รับเงินค่าตอบแทน และเงินสวัสดิการที่เป็นธรรม ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุม บังคับบัญชา ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล มีสภาพการทำงานที่ดีมีโอกาสดำเนินงานและมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Herzberg, 1979) จึงกล่าวได้ว่าการจัดสวัสดิการที่ดีเป็นการมอบความสะดวกสบายและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานในองค์การ ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์การและตนเองและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวางไว้

ดังนั้น องค์การและหน่วยงานต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการที่จะรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้นั้น อาจไม่ใช่เพียงแต่สวัสดิการตามกฎหมายแต่เพียงประการเดียว ยังมุ่งเน้นความสำคัญในด้านของความสุขในการทำงานภายในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยรักษานักงานขององค์การไว้ และเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานมีความเข้มแข็งทางความรู้สึกผูกพันต่อองค์การก็เป็นได้ องค์การใดไม่ใส่ใจต่อความสุขในการทำงานของพนักงานนอกจากจะเกิดผลเสียต่อความรู้สึกของพนักงานแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์การในหลาย ๆ ด้าน เช่น องค์การ

ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการอบรมพนักงานใหม่ องค์กรต้องสูญเสียผลผลิตหรือได้ผลผลิตซ้ำ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการลดต่ำลงเป็นต้น หากองค์กรใดปล่อยปละละเลยความสุขในการทำงานของพนักงานจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการลาออกของพนักงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการสูญเสียแรงงานที่มีคุณภาพและความชำนาญในงานนั้น ๆ อันส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต เพื่อเป็นการป้องกันการลาออกของพนักงานหรือการป้องกันความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์กรควรหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้ได้มากที่สุด เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่า พนักงานจะใช้ชีวิตในองค์กรมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างวัน องค์กรจึงเป็นสถานที่ที่ไม่แตกต่างจากบ้านของพนักงาน

จะเห็นได้ว่าธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ช่วงเวลา 2-3 ปี ที่ผ่านมามีการขยายสถานีบริการน้ำมันของแต่ละบริษัทเป็นจำนวนมาก เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเกือบ 1 เท่าของสถานีบริการน้ำมันเดิมที่มี ทำให้จำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรระดับปฏิบัติงานมากขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว เกิดสภาวะความตึงเครียดในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน เพราะปริมาณงานต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกับบุคลากรที่มีอยู่ ทำให้มีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น ทั้งนี้สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากเนื้องานที่มากขึ้น ไม่ทันต่อเวลา และส่วนอื่น ๆ อาจไม่เข้าใจในด้านการดำเนินชีวิต หรือไม่เข้าใจต่อผู้ร่วมงาน หรืออาจจะไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ก็เป็นที่คาดเดาของผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา โดยที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ได้น้อยไปกว่าที่ตลาดแรงงานกำหนด ซึ่งอาจมองเห็นสาเหตุในระดับหนึ่งได้ว่าในการทำงานพนักงานเหล่านี้ไม่มีความสุขในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในฐานะผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจน้ำมัน จึงสนใจศึกษาปัจจัยอันมีผลสัมพัทธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ และเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงองค์กรก็ว่าได้ จึงจำเป็นต้องเข้ามาสนใจและดูแลเพื่อรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อสร้างกรอบแนวคิดด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอันมีผลและความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจรูปแบบความสุขในการทำงานของกลุ่มบุคลากร และเพื่อนำผลการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการที่จะเติมเต็มด้านการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน การนำไปพัฒนาบุคลากรให้ถูกต้องและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีชีวิตชีวาในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือมีคุณภาพที่ดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง บริษัท A จำนวน 1,331 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2562) และ บริษัท B จำนวน 2,761 คน (เว็บไซต์บริษัท ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2562) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 4,092 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง รวมจำนวน 364 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตลอดการวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม 2561 ถึงเดือนเมษายน 2562

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรที่ 1 คือ ปัจจัยอนามัย มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

- ก) นโยบายและการบริหารของบริษัท
- ข) เงินเดือนและสวัสดิการ
- ค) สภาพการทำงาน
- ง) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- จ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ฉ) ความมั่นคงในงาน

ช) สถานะของอาชีพ

1.4.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

ก) การติดต่อสัมพันธ์

ข) ความรักในงาน

ค) ความสำเร็จในงาน

ง) การเป็นที่ยอมรับ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงานของพนักงานซึ่งมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับพนักงาน พนักงานจะเกิดความไม่พอใจ ไม่มีความสุขในงาน โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. นโยบายและการบริหารของบริษัท หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของบริษัทเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือนที่บริษัทจ่ายในจำนวนเงินที่เท่ากันทุกๆเดือนให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานมีชีวิตรวมเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย ได้แก่ ค่าที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลา เงินโบนัสประจำปี การฝึกอบรม

3. สภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีเครื่องมือสนับสนุนในการทำงาน และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ มีความปลอดภัย ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความจริงใจเป็นกันเอง และการให้ความช่วยเหลือแบ่งปันจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ถึงความจริงใจ ความเป็นกันเอง การยก

योगชมเชย การช่วยแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานและความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ของผู้บังคับบัญชา

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงาน มีความรู้สึกเกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ ไม่มีการถูกให้ออกจากงาน

7. สถานะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกต่ออาชีพที่ทำ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท และความชื่นชมจากบุคคลอื่น

1.5.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีส่วนในความสำเร็จของงานที่ทำ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักและความปรารถนาที่ดีต่อพนักงานที่ทำงานร่วมกัน

2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึง ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน มีความยินดี กระตือรือร้น เต็มใจ ในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวก เพลิดเพลิน ปรารถนาที่จะทำงาน รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ทำ ทําให้รู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเพื่อให้งานสำเร็จและทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ถึง การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับการคาดหวังที่ดีในผลการปฏิบัติงาน และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.5.3 พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง หมายถึง พนักงานที่ทำหน้าที่จำหน่าย / เติมน้ำมันเชื้อเพลิงจากหัวจ่ายให้กับลูกค้าใน “สถานีบริการน้ำมัน” ซึ่งเป็นสถานที่จำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อเติมให้แก่พาหนะที่ใช้เครื่องยนต์ บริหารงานโดยบริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบถึงระดับปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง สามารถนำผลของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท

1.6.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง องค์กรสามารถนำปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง” ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

2.1 ปัจจัยอนามัย

2.1.1 ความเป็นมาของปัจจัยอนามัย

2.1.2 ความหมายของปัจจัยอนามัย

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย

2.2 ความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอนามัย

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐาน

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Theory)

2.1.1 ความเป็นมาของปัจจัยอนามัย

จากการศึกษาดำรงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ธงชัย (2539) ได้อธิบายเรื่อง ปัจจัยอนามัย เป็นส่วนประกอบของทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฟรดเดอริก เฮอริซเบอร์ก ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน

ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อ ทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor” หรือ “the motivation-hygiene theory

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คนจาก 11 อุตสาหกรรมในเขตเมือง Pittsburg ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งจัดมุ่งหมายของการค้นคว้าที่กำหนดไว้ครั้งแรกคือข้อความที่ระบุไว้ว่า “เพื่อประโยชน์ในทางอุตสาหกรรม ประโยชน์ที่หวังไว้คือ การศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น”

ในการดำเนินการสัมภาษณ์ Herzberg และสหาย คือ Bernard Mausner และ Barbara Snyderman ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (critical incident method) เพื่อถามถึงเรื่องต่างๆ ที่เป็นสภาพการทำงาน ที่ผู้ทำงานได้ประสบมาในช่วงต่างๆ โดยเฉพาะช่วงที่มีสภาพขวัญสูงและต่ำ ผู้ทำงานจะถูกถามโดยให้เล่าถึงรายละเอียดเฉพาะอย่างที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และผลของสภาพเหตุการณ์ดังกล่าวที่แต่ละคนประสบมาตามสภาพในช่วงเวลาขณะนั้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมาปรากฏได้ข้อเท็จจริงว่าปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยกลุ่มหนึ่งที่มีมักจะถูกเอ่ยถึงโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ(achievement) การยอมรับ(recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานนั้น ๆ แต่ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่มักจะมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มีมักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานและกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่อง

จำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมจะไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

สำหรับปัจจัยกลุ่มแรกนั้นเรียกว่า “ปัจจัยที่ใช้จูงใจ” (motivators) ปัจจัยกลุ่มนี้ส่วนมากจะเกี่ยวพันโดยตรงกับงานที่ทำ Herzberg ย้ำว่า ปัจจัยกลุ่มนี้จะต้องถูกยกขึ้นมาใช้เพื่อสำหรับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดมีขึ้น แต่ก็ได้ย้ำให้ตระหนักว่าปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจยังคงต้องรักษาเอาไว้ เพราะถ้าไม่เช่นนั้นจะทำให้ผลของการมุ่งเร่งเสริมปัจจัยที่ใช้จูงใจล้มเหลวลงได้

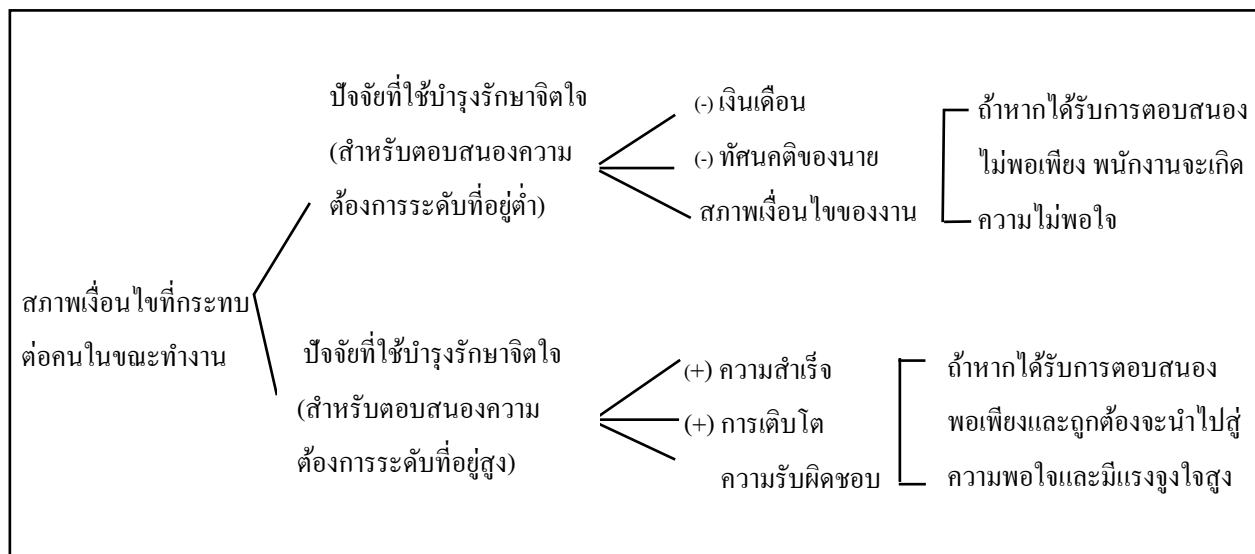
โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ (ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม)	ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ)
● นโยบายและการบริหาร ● การบังคับบัญชา ● สภาพการทำงาน ● ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ● เรื่องราวส่วนตัว ● เงิน ฐานะ ความมั่นคง	● ความสำเร็จในงานที่ทำ ● การยอมรับ ● ความท้าทายของงาน ● ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ● ความก้าวหน้า ● การเติบโตของแต่ละบุคคล

ภาพที่ 2-1 แสดงปัจจัยสองกลุ่มที่เปรียบเทียบกัน ที่มา : ธงชัย (2539)

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง ซึ่งต่างกับการขยายขอบเขตและขนาดของงานในทางราบ (job enlargement) ที่ลักษณะเนื้อหาและค่างานยังคงเดิมที่ไม่อาจมีสิ่งจูงใจ การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีเนื้อหาสูงขึ้นเอง ที่งาน

ต่างๆ จะมีความหมายยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจงใจเป็นอันมาก



ภาพที่ 2-2 แสดงถึงกลไกของทฤษฎีการจงใจ ของ Herzberg ที่มา : ธงชัย (2539)

2.1.2 ความหมายปัจจัยอนามัย

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ความหมายของ “ปัจจัยอนามัย” ดังนี้

Bellot (1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “องค์ประกอบของบริบทของงาน เช่นนโยบายของผู้บริหารความสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพการทำงานต้องมีไว้เพื่อป้องกันความไม่พอใจงาน

สมยศ (อ้างถึงในชัยวัฒน์, 2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัจจัยที่จะคำจูงใจให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น”

จุฑามาศ (อ้างถึงในตรีโชค, 2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย”

สมยศ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัจจัยที่จะำจุนให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล”

สุพานี (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน”

ชูเกียรติ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่ในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน”

พรรรณภา (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง แต่จะเป็นปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การปฏิบัติงานนั้น ๆ

รัตนนา (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พอใจในการทำงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจพนักงานแต่ป้องกันไม่ให้ลดลง

ขงยุทธ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์การ (Company Policies and Administration) หมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Insrpersonal Relation Subordinates) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
7. ระบบผลตอบแทน (Reward System) หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการ หรือ ผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ
8. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

จากการศึกษาดำรงและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายนั้น ผู้วิจัยขอสรุปและให้ความหมายคำว่า ปัจจัยอนามัย หมายถึง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงานซึ่งมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้อง บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สถานะของอาชีพ เป็นต้น”

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย

2.1.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) บรรยงค์ (2542) ได้อธิบาย ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) หรือที่เรียกกันว่า Motivation-Hygiene Theory หรือ M-H Theory หรือ Two-Factor Theory of Motivation และ Dual Factor Theory นั้นเป็นผลจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กที่ได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือ การพิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน มีสาระสำคัญคือ

1. Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- นโยบาย และการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)
- การบังคับบัญชา (Supervision)
- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Inter Personal Relations)

- เงินเดือน (Salary)
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Relations)

2. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่ชักจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ชักจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาชักจูงใจให้คนปฏิบัติให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ คือ

- ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานหรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

- การยอมรับนับถือ (Recognition) เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจจะมีหลายอย่าง เช่น ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และเงินเดือน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้า ก็เท่ากับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

- ลักษณะของงาน (The work itself) ลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่ชักจูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหาร หรือหัวหน้างานได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของคนรวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือ ไม่มีปริมาณมากจนเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานอย่างยิ่งขึ้น

การศึกษาของเฮิซเบิร์ก ที่เรียกว่า Hygiene Factors หรือปัจจัยอนามัยนั้นจะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุขหรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของเฮิซเบิร์กได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน แต่เดิมนั้น จูงใจมักจะถือว่า สิ่งจูงใจทางด้านการเงิน (Money incentive) การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การขาดงานและการออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivator Factors

ทฤษฎีสองปัจจัย	
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ขอบเขตสิ่งแวดล้อมของงาน Job context เป็นปัจจัยจำเป็น - ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล - การตรวจสอบงานหรือนิเทศงาน - ความมั่นคง - สภาพงาน - นโยบายของฝ่ายบริหารและรูปแบบการบังคับบัญชา - ชั่วโมงการทำงาน - วันหยุด วันลา - สิ่งแวดล้อมของการทำงาน อากาศ แสง เสียง - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ - การรักษาพยาบาล	ปัจจัยจูงใจในงาน (Motivator Factors) เกี่ยวข้องกับเนื้องานเป็นความพอใจ “Job content” ได้แก่ - งานที่มีความหมายสำคัญต่อพนักงาน - ความรู้สึกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน - มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น - มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการอาชีพ - ได้รับการยอมรับว่ามีผลงานดีมีประโยชน์

ภาพที่ 2-3 ทฤษฎีสองปัจจัย ที่มา : บรรยงค์ (2542)

2.2 ความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่ามีความหมายของ “ความสุข” ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (อังกถึงโน อภิขัย มงคล และคณะ, 2544) ได้กล่าวว่าความสุข มี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบสุขในใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจเป็นความสุขภายในของบุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนี้ท่านพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี

การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศฐาณะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ลึกล้ำเลยจากตามองเห็นคือเรื่องของคุณงามความดี การมีสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมขั้นโลกุตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรมคือความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัยปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลาย ก็เป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติ ก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่เข้ามากระทบกระทั่งบิบบั่นจิตใจของเราได้เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว

พุทธทาสภิกขุ (2545) ได้กล่าวถึง ความสุขมี 3 ระดับ คือ

1. สุข เพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว
2. สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจาม หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรัก หลงใหลในสิ่งต่างๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นคามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลทั้งบุคคล วัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

สมชาย (2544) ได้อธิบายไว้ว่า ความสุข คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก สิ่งที่ทำให้เกิดความสุขพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่า “สุข” คือ ความสบายกายสบายใจมักใช้เข้าคู่กับคำ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ การศึกษาจำนวนมากได้มีการแทนคำว่า “ความสุข” ด้วยคำอื่น เช่น แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม 21 แห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” (Well-Being) ให้ความหมายว่าเป็นความสำเร็จ ซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิตและความสามารถ (Capabilities) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของ “ความอยู่ดีมีสุข” เป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม

พินิจ (2547) ได้อธิบายว่า ศาสนาพุทธแบ่งความสุขที่มนุษย์พึงมีออกเป็น 3 ระดับตามกำเนิดหรือที่มา (ของความสุข) ในระดับแรกความสุขเป็นการควบคุมกิเลสค้นหาไม่ให้มีอำนาจเหนือตัวเราด้วยศีล (คุณธรรม) สมาธิ (เอาจิตตั้งไว้ในอารมณ์ที่เป็นกุศล) และปัญญา (การพิจารณาไตร่ตรอง) ในระดับนี้ความสุขยังเกี่ยวข้องกับการมีวัตถุ (เช่นทรัพย์) และการสนองความต้องการของอินทรีย์ทั้งหก (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) อยู่ แต่เป็นการตอบสนองในขอบเขตของความพอดีและไม่ได้เกิดจากความโลภ ในระดับสูงขึ้น ความสุขเกิดจากการมีจิตใจสงบ (เพราะไม่อยู่ในอำนาจของกิเลสค้นหา) และมีลักษณะประณีตและลึกซึ้งกว่า เพราะไม่ได้เกี่ยวข้องกับวัตถุ แต่เป็นผลจากการหลุดลึกลงไปในจิต จนพบความสงบนิ่งที่เป็นสภาพธรรมชาติของจิต ศาสนาพุทธเรียกความสุขระดับนี้ว่า “สันติสุข” ส่วนความสุขระดับสุดท้ายเป็นการที่จิตมีอิสระสมบูรณ์ ใสสว่างปราศจากกิเลสค้นหาและอุปาทาน ศาสนาพุทธเรียกว่า “วิมุตติสุข” คือเป็นความสุขที่เกิดจากการหลุดพ้นจากอกุศลมูลทั้งสามอันได้แก่ โลก โกรธ หลง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความสุขในคำสอนของพุทธศาสนามีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ คือ ความสุขทางโลกที่เกิดจากการมีวัตถุหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการเช่น มีทรัพย์ มีมิตรภาพ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสุขทางธรรม (ตรงข้ามกับทางโลก) ที่เกิดจากการมีจิตสงบอยู่ในสภาวะปกติ (สันติสุข) และการมีจิตเป็นอิสระจากกิเลสค้นหาและอุปาทาน (วิมุตติสุข) ด้วยแสงสว่างของปัญญาหรือวิชา ส่วนมนุษย์จะมีความสุขประเภทใดนั้น เป็นการเลือกของคนแต่ละคน และต้องใช้ความเพียรพยายามด้วยตนเอง เช่นถ้าหากเราต้องการมีความสุขทางโลกให้มากขึ้น เราต้องมีทั้งงานและศีลควบคู่กันไปกับการมีทรัพย์หรือฐานะตำแหน่ง และถ้าหากมีใจเป็นสมาธิคือตั้งใจที่จะสงเคราะห์ผู้อื่นให้มีความสุขตามกำลังที่เราทำได้เราก็จะยังมีความสุขเพิ่มขึ้นอีก ถ้าหากเราเลือกความสุขทางธรรม เราต้องใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษ จึงจะทำให้จิตเป็นปกติได้เต็มที่คือหลุดพ้นจากอำนาจจากความโลภ ความโกรธ และความหลง

ฉันทนันทพร (2556) ได้อธิบายไว้ว่า ช่วงเวลาที่มีการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึก สบายกาย สบายใจ ไร้ซึ่งความทุกข์ มีความเป็นอยู่ที่ดี และอารมณ์ยังเป็นรากฐานของแรงจูงใจที่มีบทบาทสำคัญในการแสวงหาความสุข มีความสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตสมรส มิตรภาพ รายได้ ผลการปฏิบัติงานหรือสุขภาพและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาดำรงและเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายนั้น ผู้วิจัยขอสรุปและให้ความหมายคำว่า ความสุข หมายถึง “อารมณ์หรือความรู้สึกที่พึงพอใจ ความสบายกายและสบายใจ รู้สึกอิ่มเอิบใจ หรือรู้สึกภาคภูมิใจในการกระทำ

ของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง และสังคม”

2.2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งในการบริหารองค์การ ที่จะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ทางความคิด ส่งผลทำให้งานที่ได้มอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีสวัสดิการที่ดี ซึ่งคนทำงานเมื่อได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวบ่อย ๆ และต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของ “ความสุขในการทำงาน” ดังนี้

ธร (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คนทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ชุมชนสมานฉันท์ มีวัฒนธรรมแห่งการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย สุขภาพดี คนมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รู้จักยอมไม่เป็นหนี้ มีการผ่อนคลาย คนมีการขวนขวายหาความรู้ มีความศรัทธาในศาสนา มีความรักสามัคคีและมีครอบครัวที่อบอุ่น

อรรถพร (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่กระทำ มีความภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้งานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงานและมีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ขจรศักดิ์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ

ชินกร และ ปภาดา (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน

สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

เนตรสวรรค์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลืออยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ยอมรับมีความเต็มใจทำงานปรารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

กิ่งดาว (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิด ความรู้สึก รวมถึงพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทางบวก เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้ตนเองและองค์กร และสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

หัตถยา (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเองรักและพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผูกพันและสนุกสนานกับการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ศิรินันท์ และคณะ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

นภัส (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีความสุขจากการทำงาน แบ่งเป็นความสุขทางด้านร่างกายและความสุขทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสุขทางด้านร่างกาย คือ การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันมีเหตุมาจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากการทำงานทำให้ปวดศีรษะหรือปวดท้อง, การทำงานมากเกินไปทำให้พักผ่อนไม่เต็มที่ ส่งผลให้ร่างกายเกิดการเจ็บป่วย เป็นต้น รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้

กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกค้า เป็นต้น

จากการศึกษาคำราและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายนั้น ผู้วิจัยขอสรุปและให้ความหมายคำว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง “การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีส่วนในความสำเร็จของงานที่ทำ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จงาน การเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น”

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546 :26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็น

ทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดของ Manion (2003) ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่าสนใจ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสุขในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยมีงอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานจึงก่อให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และเกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนเกิดการรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขการทำงานตามมานอกจากนี้ Manion ยังกล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่เกิดจากการมีความสุขในการทำงานคือ ได้ผลงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

ความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ธร (2553) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์วัฒนธรรมแห่งการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วยปัจจัยภายในและภายนอก 7 ประการ ได้แก่ 1. ฐานะทางเศรษฐกิจ 2. สุขภาพ 3. ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว 4. งาน 5. เพื่อนและสังคมรอบด้าน 6. ความมีอิสระส่วนบุคคล 7. ค่านิยมส่วนบุคคล

ก) ความสุขในความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว หมายถึง การมีบรรยากาศของความสุขในครอบครัว คำว่า ความสุข หมายถึง ความปลอดภัยโล่งใจความเบาสบายใจ

1. ประเภทของความสุข แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขจากวัตถุสิ่งของเงินทอง ความสุขประเภทนี้จะต้องมีคนอื่นทำให้เราจึงรอร์รับและความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการทำ การทำบุญทำกุศลและทำดี การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดสุข ความสุขในครอบครัวเกิดจากปัจจัยต่อไปนี้

- ความรักและความนับถือกันของสมาชิกในครอบครัว
- ความซื่อสัตย์ต่อกันของสมาชิกในครอบครัว
- ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว

- ความขยันขันแข็งในการประกอบกิจการของสมาชิกในครอบครัว
- ความอดทนอดกลั้นต่อการกระทำของสมาชิกในครอบครัว
- การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหามหาของสมาชิกในครอบครัว
- การติดต่อสื่อสารกันอยู่เสมอของสมาชิกในครอบครัว

3. แนวปฏิบัติเพื่อความสุขในครอบครัว

- สมาชิกครอบครัวแต่ละคนควรรู้จักตนเอง แล้วปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความขยันและด้วยปัญญา
- รู้จักประมาณในการกิน การใช้ และความต้องการ
- ช่วยเหลือเกื้อกูลในทุกโอกาสที่มี
- ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับทุกคนในครอบครัว
- ประกอบอาชีพด้วยความขยัน และปัญญา

ข) ความสุขในการทำงานเพื่องาน เป็นการทำงานอย่างมีความสุข ทำงานเพื่องานมีเป้าหมายอยู่ทำงานประสบความสำเร็จคุณค่าในการทำงานนับว่าเป็นจริยธรรมความดีงาม อย่างหนึ่ง ทำให้สมาชิกในการทำงานไม่วอกแวก และงานมีประสิทธิภาพ ผลงานยอดเยี่ยม การทำเพื่องานหรือหน้าที่บริสุทธิ์ เป็นจริยธรรมสากลอย่างหนึ่งใน 5 ประการคือ 1) ความสงบสุข 2) ความเต็มของความเป็นมนุษย์ คือ มีสติปัญญาครบ 3) หน้าที่บริสุทธิ์ 4) เมตตา สากล คือ รักคนทั้งโลกด้วยปัญญา 5) อิสรภาพ หน้าที่บริสุทธิ์คู่กับหน้าที่ประยุต์ ซึ่งเป็นการทำงานที่หวังประโยชน์ เช่น ค่าตอบแทนเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่น พอไม่ได้เงินหรือได้เงินน้อย ก็จะขาดกำลังใจในการทำงาน ค่าตอบแทนเป็นรองหรือสำคัญน้อย

แนวปฏิบัติ

- รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้
- เลือกงานที่เหมาะสมกับตนเองหรือที่ตนเองชอบ
- คิดให้เห็นคุณค่าของงาน
- คิดให้เห็นโทษของการไม่ทำงานหรือทำงานไม่เต็มที่
- ทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถด้วย จันทะ รักงาน เมื่อทำงานแล้วก็จะมีความสุข สนุกกับการทำงาน วิริยะ กล้าสู้งาน มีวินัยในการทำงาน ขยันขันแข็ง จิตตะ มีสติและสมาธิ

ในการทำงาน ไม่วอกแวก เลื่อนลอย วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา ทำงานตามแบบแผนและเป้าหมาย ปรับปรุงให้งานดีขึ้น

ค) ความสุขในการมีสุขภาพที่ดี เป็นการแสดงปัจจัยของสุขภาพที่มีทั้งทางกายจิต และปัญญา ทำให้กาย จิต และปัญญาแข็งแรง ใช้งานได้ดีและมีอายุยืนยาวไม่เจ็บไข้ได้ป่วย กาย จิต ปัญญา ของมนุษย์ต้องการ 3 สิ่งนี้ เพื่อรักษาสุขภาพกาย ต้องการอาหารต้องการออกกำลังกายและต้องการพักผ่อน จิต ต้องการอาหารสิ่งที่จิตชอบต้องการออกกำลังกายโดยการข่มใจ หักห้ามใจ ไม่ทำชั่ว ต้องการพักผ่อน โดยการทำจิตให้ว่างไม่คิดเรื่องใด ๆ สำหรับปัญญา ต้องการอาหารด้วยข้อมูลความรู้ ต้องการออกกำลังกาย โดยใช้ความคิดแก้ไขปัญหา ต้องการพักผ่อนโดยทำจิตให้ว่าง ไม่คิดเรื่องใด ๆ

แนวปฏิบัติ

- รู้จักตนเอง
- รู้ประโยชน์ของอาหาร การออกกำลังกายและการพักผ่อน
- รู้โทษของอาหารและการออกกำลังกาย
- รู้องค์ประกอบของสุขภาพ คือ กาย จิต ปัญญา
- หาเกณฑ์ที่เหมาะสมของอาหาร การออกกำลังกายและการพักผ่อนสำหรับตนเอง
- ปฏิบัติการทางกาย ทางจิต และทางปัญญา ให้พอดีต่อเนื่องและยาวนาน

ง) ความสุขกับการมีฐานะทางเศรษฐกิจ สามารถประยุกต์หลักศาสนาเข้ากับการเป็นผู้มีฐานะโดย

- มีความหมั่นเพียรอดสาหัส
- มีการรักษาทรัพย์ที่ได้มา
- คบคนดีเป็นมิตร
- มีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม โดยมีแนวประยุกต์ได้ดังนี้รู้จักตนเอง เลือกออาชีพที่ตนชอบ มีความศรัทธาในอาชีพนั้น ๆ มีฉันทะในอาชีพนั้น ๆ ขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพ ปกป้องรักษาสิ่งที่ได้มา คบคนดีมีคุณภาพเป็นมิตร รู้จักใช้จ่าย พอเหมาะกับรายได้ หรือสมฐานะ และเอื้อเฟื้อผู้อื่นตามควร

การที่จะเอาความสุขมาเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจนั้น คงเป็นจริงและมีความสำคัญสำหรับคนไทยโดยเฉพาะมนุษย์เงินเดือนทั้งหลาย ที่หวังอันดับแรกๆ ว่าความสุขของเขาขึ้นอยู่กับเงินมี

ทองหรือไม่มีหนี้สิน ซึ่งอาจแตกต่างกับประเทศตะวันตกค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพราะคนไทยยังอาศัยปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์อยู่ จึงต้องพึ่งเงินเป็นเบื้องต้น

จรรยา (2552) กล่าวว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนทำ สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ ทำงานร่วมกับคนดี ๆ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน

ประพันธ์ (2549) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ

1. งาน งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่ เพียงใด
2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่ เพียงใด
3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่ สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดความสุขในการทำงานไว้มากมาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นพลังในการเริ่มต้นการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการประเมินความสุขในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอนามัย

วงศ์พัทธ์ และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มเป้าหมาย 40 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น ปัจจัยแรงจูงใจ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนา มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3) จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 4) ด้านความรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหาร นโยบายต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้ถูกต้อง 2) บังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการมอบหมาย การติดต่อสื่อสาร 3) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาจาสุภาพและพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เสนอแนวทางในการพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ 5) ในด้านความมั่นคงในงานการทำงานของอาชีพสนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ

เขมิกา (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย

งใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน แตกต่างกัน และพนักงานมีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและด้านลักษณะในการทำงานแตกต่างกัน

นิลวรรณ และคณะ(2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยงใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และอำนาจการทำนายของปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยงใจ และวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาชนิดหาความสัมพันธ์ โดยปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยงใจใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg) และวัฒนธรรมองค์กรใช้ทฤษฎีของคูกและแล็ฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรประจำทั้งหมดในโรงพยาบาลบางพลีที่ถูกสุ่มเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามประเภทการจ้างงานจำนวน 206 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.934 เก็บข้อมูลเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2560 ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 98.06 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบางพลี มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05, SD=0.39$) และพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b=0.635, p<0.05, R^2=0.162$) ปัจจัยงใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b=0.600, p<0.05, R^2=0.148$) และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($b=0.387, p<0.05, R^2=0.110$) ผู้บริหารโรงพยาบาลบางพลีสามารถนำข้อค้นพบจากการศึกษาไปกำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมการเพิ่มความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยงใจ และวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล

จิติรัตน์ และ ภักชญญา (2561) ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย(ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยงใจ)ที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน การวิจัยเพื่อ

ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย(ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจิตใจ) ที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนผลของการวิจัยด้วยโปรแกรมAMOS ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์($\chi^2=2.153, df=1.01, p=0.440, GFI=0.981, RMSEA=0.006$)แสดงว่าโมเดลของกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลทางตรงส่วนทางด้านปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการชำระรักษา Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร คือ ประสบความสำเร็จ การยกย่อง การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สถานภาพที่ดี ความก้าวหน้า ลักษณะงาน มีคุณค่า พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการชำระรักษา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร คือ กฎระเบียบ การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในชีวิต พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลต่อการชำระรักษา 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัย พบว่าทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการชำระรักษา Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมระยอง

ปริยาภรณ์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลบางนา 5 ในจังหวัดสมุทรปราการ ประชากร คือ เจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลบางนา 5 ทั้งหมดจำนวน 87 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและสร้างขึ้นตามกรอบ ทฤษฎี

ปัจจัยของ Herzberg แจกไปตามหัวหน้ากลุ่มงานและนัดหมายรับแบบสอบถามคืน ภายน 2 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยสถิติไคสแควร์ (chi-square) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ร้อยละ 34.5 ($\mu = 135.23$, $\sigma = 12.29$) อยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยคุณลักษณะงาน ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยงูใจคุณลักษณะงาน ปัจจัยสุขอนามัยความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วีรยุทธ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด(โรงงานอยุธยา) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงงูใจและปัจจัยสมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด(โรงงานอยุธยา) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด(โรงงานอยุธยา) และได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ด้วยสถิติ t-Test, ANOVA และ Enter Regression ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานคือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินคัสทรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้านทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความมั่นคงด้านงาน ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และด้าน

การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

กนกลักษณ์ และคณะ(2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาควิชาศัลยกรรมและเวชศาสตร์รพ.ศิริราช มหาวชิราลงนามินทรราช การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยทำนายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำนายในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 ปัจจัยทำนายในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 3.52, SD=0.52$) 2. ปัจจัยทำนายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD=0.41$) โดยปัจจัยทำนายที่มีระดับสูงได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ($\bar{X} = 3.88, SD=0.54$) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.82, SD=0.50$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.63, SD=0.45$) และด้านลักษณะของงาน($\bar{X} = 3.48, SD=0.49$) 3. ปัจจัยทำนายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทำนายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นผลดีต่อองค์กร

โถมณภา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแบรนด (1835)จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แบรนด(1835) จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทแบรนด(1835)จำกัด จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแบรนด

(1835)จำกัด มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การจำกัดที่ค่าความถี่ (Frequency)ค่าร้อยละ (Percentage)ค่าเฉลี่ย(Mean)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation : SD)การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-Way ANOVA) ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานบริษัทแบรนต์(1835)จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทแบรนต์(1835)จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน และด้านคุณภาพของงาน ส่วนคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านบรรยากาศการทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรักและภูมิใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรักและภาคภูมิใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นฤมล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 -40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่

แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

บุญฤกษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคณวิทย์ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข ระดับแรงจูงใจของคณวิทย์ทำงานเปรียบเทียบกับระดับความสุขจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของคณวิทย์ทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 กับคณวิทย์ทำงาน จำนวน 400 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และสถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม และด้านสังคม แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความสุขโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อัชมา และคณะ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์กรและค้นหาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำนวน 454 คน และการสนทนากลุ่มโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นหัวหน้าหน่วยงานจำนวน 9 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์ค้นหาประเด็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่คุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

สำหรับด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังจะอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเซนต์แมรี ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจงาน และอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ 3) มีปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ตามลำดับ สำหรับผลลัพธ์ที่คาดหวัง ไม่ส่งผลต่อความสุขในงาน 4) จากผลการสนทนากลุ่ม พบว่า โดยรวมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าบางเวลาจะรู้สึกเหนื่อย และเบื่อหน่ายบ้าง ความคิดเห็นต่อปัจจัยประกอบด้วย 1) ด้านสภาพแวดล้อม มองว่าผู้นำและการบริหารมีความใกล้ชิดและบริหารแบบครอบครัว โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบมีความชัดเจน วัสดุอุปกรณ์เอื้อต่อการทำงาน และองค์กรมีความมั่นคง สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องการให้ปรับสวัสดิการรักษาพยาบาล 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อผู้อื่นและองค์กร และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ งานมีความหลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจระดับหนึ่ง การทราบผลสะท้อนกลับจากงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่วิธีการประเมินควรมีความเที่ยงตรงกว่านี้ 3) ปัจจัยด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง งานประสบผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ การได้รับการสนับสนุนเต็มที่ตามความสามารถ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรม และการศึกษาต่อ และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ธญา (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และ 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแต่ละตัวที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมี

ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พนักงานรู้สึกยินดีในผลงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจทำงานธนาคารเพราะเห็นว่าเป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดรองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานลำดับถัดมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงานปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวของงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาพบอีกว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบาย ตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.72 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกสิกรไทย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานตามลำดับ

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาดำรงเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

2.4.1 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่าคนที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในอนาคต สอดคล้องกับ นพพล (2551) “สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่าง

เดียว แต่ยังมียอดประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขของคนทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับ เอื้อปญา(2550) “สัมพันธภาพของพนักงานและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่สัมพันธภาพที่ดีทำให้พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” สอดคล้องกับ รัชณี(2550) ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ สัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศและสังคมในการทำงานอบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่ไม่แรงกดดัน จึงทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน

2.4.1.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สอดคล้องกับ บุญใจ (2551) บุคลากรพยาบาลต้องการทำงานในองค์กรที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ โครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีกรอบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้ทราบขอบเขตของงานหน้าที่ความรับผิดชอบและการประสานงาน ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับ ไตรทิพย์ (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับ อรรถพร (2554) นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

2.4.1.2 ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สอดคล้องกับ สุขสรรค์ (อ้างถึงใน จุฑารัตน์ บำรุงสุข, 2547, น 17-18; ธงชัย สันติวงศ์, 2525, น.286) การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี มีระบบสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง องค์กร และสังคม ดังนี้ ประโยชน์ต่อลูกจ้าง 1.ช่วยให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิตด้านต่าง ๆ เช่น รายได้ สุขภาพอนามัย 2. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง 3. ช่วยให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น 4.ช่วยให้ลูกจ้างมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5.ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากลูกจ้างในทางสร้างสรรค์มากขึ้น 6.ช่วยให้ลูกจ้างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์กร 7.ช่วยให้ลูกจ้างมีความเข้าใจถึงนโยบายและอุดมการณ์ของบริษัทได้ดียิ่งขึ้น และ สอดคล้องกับ เจริญพร(2558) เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเงินเดือนที่มาก

พอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วยผู้ที่ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

2.4.1.3 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สอดคล้องกับ สุพานี (2549) สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินการไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ ไตรทิพย์ (2552) บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเองมากขึ้น โอกาสในการปฏิบัติงานผิดพลาดก็น้อยลงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ชินกรและปภาดา (2555) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง สอดคล้องกับ นกษชล (2550) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ รัชมนและวาสิณี (2555) ได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี และปลอดภัยอุปกรณ์ทำงานที่พร้อม อุณหภูมิห้องที่เย็นสบาย สิ่งเหล่านี้มีผลต่ออารมณ์และความสุขของผู้ทำงาน

2.4.1.4 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสอดคล้องกับการศึกษา จิราภรณ์ (2556) ที่พบว่า งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกไม่สามารถทำงานตามลำพังผู้เดียว การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานโดยการมีส่วนร่วม หรือมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจนำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่นเดียวกับที่ ว.วชิรเมธี (2553) กล่าวว่า อย่ามัวแต่ทำงานจนหลงลืมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีใครเก่งอยู่ได้คนเดียว แท้ที่จริงเราจะต้องอาศัยผู้ร่วมงานจากทุกฝ่ายอยู่เสมอ รวมถึงงานวิจัยของ คณศ และวิมล (2558) ที่พบว่า หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งน้อยลง เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน การทำงานเต็มไปด้วยความราบรื่น จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัย เฉลิมชนม์ (2559) พนักงานและเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส

มีการทักทายกันทุกเช้าเมื่อมาทำงาน มีการเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานและปรับตัวเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน

2.4.1.5 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับขามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ (2551) การได้รับคำชมเชย ความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิดกล้าทำมากขึ้น สอดคล้องกับ Quick ans Quick (1984 อ้างถึงใน รัชณี ,2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น คือสัมพันธ์ภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันบรรยากาศและสังคมในการทำงานอบอุ่น ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน สอดคล้องกับ สุรกุล (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน

2.4.1.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีของ Steer (อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ 2559) เจ้าหน้าที่พยาบาลมีความคิดเห็นยังคงต้องการทำงานอยู่ในองค์กร เพราะบุคคลยังเห็นความสำคัญในการทำงานอยู่ในองค์กรที่เขาทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคง ถ้าบุคคลมีความรู้ดีกว่าองค์กรมีความมั่นคง เขาจะมีความรู้สึกริจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ซึ่งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกริให้ปฏิบัติงานเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะบุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์กร ได้ต้องผ่านระยะเวลาที่บุคคลนั้นได้ลงทุนทั้งกายและใจในการทำงานให้กับองค์กรนั้น และย่อมหวังผลตอบแทนจากองค์กรนั้น เช่น สวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ ความมั่นคง และความน่าเชื่อถือขององค์กรจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกริและความคิดจะทำงานและอุทิศตนอยู่กับองค์กรนั้น และสอดคล้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและ

บรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

2.4.1.7 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สอดคล้องกับ รัชมน และวาสิณี (2555) ความสุขในการทำงานพยาบาล ความรู้สึกอิ่มเอมใจ ภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบสูง เป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับ ความทุกข์ทรมานจากโรคภัย โดยตัวพยาบาลได้เป็นผู้ทำหน้าที่คอยให้กำลังใจ ให้ความรู้ ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ชงชัย (2545) ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเท และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน สอดคล้องกับ สมยศ (2544) การรับรู้คุณลักษณะงานไปในทางที่ดีหรือในทางบวก ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน

2.5 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานคือ ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.5.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.5.2 ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.5.3 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.5.4 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.5.5 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับขามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.5.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

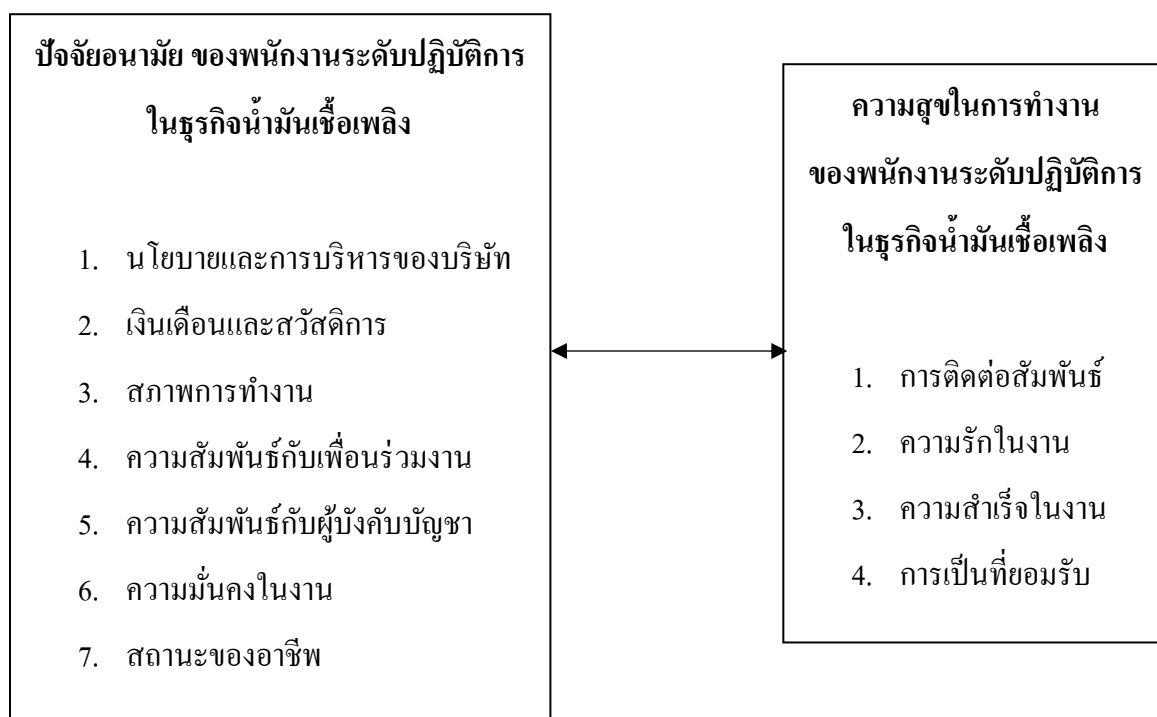
2.5.7 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง” มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ภาพที่ 2-4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงบริษัท A จำนวน 1,331 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 7 มกราคม 2562) และบริษัท B จำนวน 2,761 คน (เว็บไซต์บริษัท ข้อมูล ณ วันที่ 7 มกราคม 2562) รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 4,092 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง รวมจำนวน 364 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (อ้างถึงในวนิดา และคณะ, 2560) พิจารณาจากความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ หรือระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ในการสุ่มตัวอย่างแต่ละครั้ง ผู้วิจัยยอมรับความคลาดเคลื่อนคิดเป็น 0.05(5%) ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 (95%) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีค่าเท่ากับ 0.05 เมื่อแทนค่าขนาดของประชากรในสูตรจะได้

$$n = \frac{4,092}{1 + 4,092 (0.05)^2}$$

$$n = 364 \text{ คน}$$

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(stratified sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละบริษัทกลุ่มเป้าหมาย ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท A จำนวน 150 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท B จำนวน 214 คน และได้ทำการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก ได้กลับคืนมา 364 คน ตามที่กำหนดไว้ ด้วยตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามบริษัท(นามสมมติ)

บริษัท (นามสมมติ)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บเพิ่ม 10%	ได้กลับ คืนมา	แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์
A	1,331	150	165	155	150
B	2,761	214	235	215	214
รวม	4,092	364	400	370	364

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอนามัย และความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.2 กำหนดข้อความให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3.2.5 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

- ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

- ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

3.2.6 เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตรในการคำนวณค่า IOC

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยก่อนหาค่า IOC มีข้อความทั้งสิ้นจำนวน 74 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 32 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC มีข้อความที่ตัดทิ้งจำนวน 9 ข้อ ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย จำนวน 42 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC มีข้อความที่ตัดทิ้งจำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พิชิต, 2554) จึงมีข้อความที่นำไปใช้ในแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 55 ข้อ (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3-2 จำนวนข้อความของแบบสอบถามความสุขในการทำงานและปัจจัยอนามัย
ก่อนและหลังการหาค่า IOC

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	
	ก่อนหาค่า IOC	หลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้ว
ความสุขในการทำงาน	31	24
ปัจจัยอนามัย	37	37
รวมจำนวนข้อความ	68	61

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

3.2.9 นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยการใช้แบบทดสอบแบบ (Item Total Correlation) ด้วยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นำมาบันทึกลงในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป แล้วทำการวิเคราะห์ผล โดยการหาคะแนนรวมความคิดเห็นของแบบสอบถามแต่ละชุด แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม, 2554) ถ้าข้อความข้อใดที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) น้อยกว่า 0.20 ผู้วิจัยตัดข้อนั้นทิ้ง แต่ต้องพิจารณาว่าหากตัดทิ้งและกระทบต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยต้องปรับข้อความนั้นใหม่ ได้ผลปรากฏดังนี้

แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานมีข้อความทั้งหมด 24 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ ออกไป 1 ข้อ เหลือข้อความที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 23 ข้อ (ภาคผนวก ก)

แบบสอบถามปัจจัยอนามัยมีข้อความทั้งหมด 37 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ ออกไป 5 ข้อ เหลือข้อความที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 32 ข้อ (ภาคผนวก ก)

3.2.10 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟ่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (สุชาติ, 2546) กล่าวได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าดังนี้

ตารางที่ 3-3 ผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	23	.477-.887	.959
1. การติดต่อสัมพันธ์	6	.484-.914	.900
2. ความรักในงาน	7	.678-869	.924
3. ความสำเร็จในงาน	6	.589-.768	.870
4. การเป็นที่ยอมรับ	4	.478-.819	.815

จากตารางที่ 3-3 แสดงผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ฉบับตัดข้อความที่ไม่ผ่านเกณฑ์พบว่า แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งฉบับ จำนวนข้อความทั้งหมด 23 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .477-.887 มีค่าความเชื่อมั่น .959 ซึ่งแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวนข้อความทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .484-.914 มีค่าความเชื่อมั่น .900 ด้านความรักในงาน จำนวนข้อความทั้งหมด 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .678-869 มีค่าความเชื่อมั่น .924 ด้านความสำเร็จในงาน จำนวนข้อความทั้งหมด 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .589-768 มีค่าความเชื่อมั่น .870 ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวนข้อความทั้งหมด 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .478-819 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .815

ตารางที่ 3-4 ผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยอนามัย

แบบสอบถาม	จำนวนข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามปัจจัยอนามัย	32	.207-.725	.922
1. นโยบายและการบริหารของบริษัท	2	.741	.851
2. เงินเดือนและสวัสดิการ	3	.290-.646	.673
3. สภาพการทำงาน	5	.304-.621	.734
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	9	.552-849	.921
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	6	.571-.795	.881
6. ความมั่นคงในงาน	2	.740	.842
7. สถานะของอาชีพ	5	.634-.843	.874

จากตารางที่ 3-4 แสดงผลสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ปัจจัยอนามัย ฉบับตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์พบว่า แบบสอบถามปัจจัยอนามัยทั้งฉบับ จำนวน ข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .207-.725 ค่าความเชื่อมั่น .922 ซึ่ง แบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ .741 เท่ากันทั้ง 2 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .851 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ .290-.646 ค่าความเชื่อมั่น .673 ด้านสภาพการทำงาน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ .304-.621 มีค่าความเชื่อมั่น .734 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ .552-.849 มีค่าความเชื่อมั่น .921 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ .571-.795 มีค่าความเชื่อมั่น .881 ด้านความมั่นคงในงาน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ .740 เท่ากันทั้ง 2 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .842 ด้านสถานะของอาชีพ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ .634 -.843 ค่าความเชื่อมั่น .874

โดยมีรายละเอียดของข้อความดังนี้

1. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีข้อความทั้งหมด 23 ข้อ

1.1 การติดต่อสัมพันธ์ มีข้อความทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 1-6

1.2 ความรักในงาน มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 7-13

1.3 ความสำเร็จในงาน มีข้อความทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 14-19

1.4 การเป็นที่ยอมรับ มีข้อความทั้งหมด 4 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 20-23

2. แบบสอบถามปัจจัยอนามัย มีข้อความทั้งหมด 32 ข้อ

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท มีข้อความทั้งหมด 2 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 1-2

2.2 เงินเดือนและสวัสดิการ มีข้อความทั้งหมด 3 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 3-5

2.3 สภาพการทำงาน มีข้อความทั้งหมด 5 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 6-10

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีข้อความทั้งหมด 9 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 9 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 11-19

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีข้อความทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 20 - 25

2.6 ความมั่นคงในงาน มีข้อความทั้งหมด 2 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 26 – 27

2.7 สถานะของอาชีพ มีข้อความทั้งหมด 5 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ข้อความที่ 28 - 32

3.2.11 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 23 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ ความรักในงาน จำนวน 7 ข้อ ความสำเร็จในงาน จำนวน 6 ข้อ การเป็นที่ยอมรับ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 แบบสอบถามจำนวนข้อความความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อความ	ข้อความ
การติดต่อสัมพันธ์	6	1,2,3,4,5,6
ความรักในงาน	7	7,8,9,10,11,12,13
ความสำเร็จในงาน	6	14,15,16,17,18,19
การเป็นที่ยอมรับ	4	20,21,22,23

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

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

เกณฑ์ในการแปรผลใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้นสามารถแบ่งระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	ความสุขในการทำงานมีค่าในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความสุขในการทำงานมีค่าในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความสุขในการทำงานมีค่าในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความสุขในการทำงานมีค่าในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความสุขในการทำงานมีค่าในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอ้อมมีจำนวน 32 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท จำนวน 2 ข้อ เงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ สภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 ข้อ ความมั่นคงในงาน จำนวน 2 ข้อ สถานะของอาชีพ จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3-7 แบบสอบถามจำนวนข้อความปัจจัยอนามัย

ปัจจัยอนามัย	จำนวนข้อความ	ข้อความ
นโยบายและการบริหารของบริษัท	2	1,2
เงินเดือนและสวัสดิการ	3	3,4,5
สภาพการทำงาน	5	6,7,8,9,10
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	9	11,12,13,14,15,16,17,18,19
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	6	20,21,22,23,24,25
ความมั่นคงในงาน	2	26,27
สถานะของอาชีพ	5	28,29,30,31,32

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3-8 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามปัจจัยอนามัย

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

เกณฑ์ในการแปรผลใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้นสามารถแบ่งระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	ปัจจัยอนามัยมีค่าในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ปัจจัยอนามัยมีค่าในระดับมาก

2.61 – 3.40	ปัจจัยอนามัยมีค่าในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ปัจจัยอนามัยมีค่าในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ปัจจัยอนามัยมีค่าในระดับน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้วิจัยทำงาน ในการขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมา 370 ชุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าครบตามเกณฑ์ และตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมามีความสมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องจึงใช้แบบสอบถามทั้ง 364 ชุด

3.4.3 นำแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประมวลผล และแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยอนามัย และความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 – 1.7 โดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ดังนี้ (บุญธรรม, 2549)

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	
ค่า $r = 0.81$ ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงหรือสูงมาก
ค่า $r = 0.61 - 0.80$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่า $r = 0.41 - 0.60$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.20 - 0.40$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า $r =$ ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และ ปัจจัยอนามัย

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของ r
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
 - 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและปัจจัยอนามัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง
 - 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	190	52.20
หญิง	174	47.80
โดยรวม	364	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 และเป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 21 ปี	42	11.53
21- 30 ปี	193	53.02
31 - 40 ปี	87	23.90
41 - 50 ปี	31	8.52
มากกว่า 50 ปี	11	3.03
โดยรวม	364	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 193 คน มากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 53.02 รองลงมาคือ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 อายุต่ำกว่า 21 ปี ซึ่งระหว่าง 18-20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53 อายุ 41-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.52 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	38	10.43
มัธยมศึกษาตอนต้น	118	32.42
มัธยมศึกษาตอนปลาย	82	22.52
ปวช.	51	14.04
ปวส.	42	11.53
ปริญญาตรี	33	9.06
โดยรวม	364	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.42 รองลงมา คือ ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.52 ระดับการศึกษาปวช. จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 ระดับการศึกษาปวส. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53 ระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	191	52.47
สมรส	163	44.78
หม้าย/หย่าร้าง	10	2.75
โดยรวม	364	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 52.47 รองลงมา คือ สถานภาพการสมรส จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 44.78 และสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังตารางที่ 4-5 – ตารางที่ 4-9 ดังนี้

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	4.68	0.36	มากที่สุด
ความรักในงาน	4.66	0.35	มากที่สุด
ความสำเร็จในงาน	4.64	0.35	มากที่สุด
การเป็นที่ยอมรับ	4.71	0.33	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ การเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.33$) รองลงมา คือ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.36$) ความรักในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.35$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.35$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.79	0.41	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานและท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน	4.79	0.42	มากที่สุด
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.60	0.50	มากที่สุด
4. ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงานในสถานบริการ	4.64	0.48	มากที่สุด
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน	4.59	0.50	มากที่สุด
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาที่ดีต่อกัน	4.66	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.41$) และข้อความเพื่อนร่วมงานและท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.42$) ข้อความรองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.47$) ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรักในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านรักงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.62	0.50	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกที่งานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน	4.71	0.46	มากที่สุด
3. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย	4.69	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

4.ท่านกระตือรือร้นเพื่อให้บริการลูกค้าอย่างทันที เมื่อมีลูกค้าเข้ามาใช้บริการ	4.63	0.49	มากที่สุด
5.เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านมีความยินดีที่ทำด้วยความเต็มใจ	4.61	0.50	มากที่สุด
6.ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.64	0.49	มากที่สุด
7.ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้ อย่างยาวนาน	4.69	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความรักในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.46$) รองลงมาคือข้อความท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.46$) และข้อความท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้อย่างยาวนาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.49$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือข้อความเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านมีความยินดีที่ทำด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเวลาที่กำหนด	4.71	0.45	มากที่สุด
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.68	0.46	มากที่สุด
3.งานที่ได้รับมอบหมายแม้ยากและท้าทาย ท่านสามารถทำได้สำเร็จ	4.60	0.50	มากที่สุด
4.ท่านมีงานที่ท้าทายให้ทำอยู่เสมอ และทำได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง	4.58	0.49	มากที่สุด
5.ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ออกมาดีและส่งผลกระทบต่อองค์กร	4.63	0.49	มากที่สุด
6.ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร	4.67	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.45$) รองลงมา คือ ข้อความท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.46$) ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านมีงานที่ทำทนายให้ทำอยู่เสมอ และทำได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าเกี่ยวกับการทำงาน	4.68	0.46	มากที่สุด
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ในการบริการของท่าน	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ท่านได้ใช้ความรู้ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงานกับ ผู้ร่วมงานเป็นประจำ	4.65	0.49	มากที่สุด
4. ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	4.78	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.71	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.41$) รองลงมา คือ ข้อความท่านได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ในการบริการของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.49$) ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือท่านได้ใช้ความรู้ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงานกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.49$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ดังตารางที่ 4-10 - ตารางที่ 4-17 ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยอนามัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
นโยบายและการบริหารของบริษัท	4.83	0.31	มากที่สุด
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.65	0.36	มากที่สุด
สภาพการทำงาน	4.64	0.36	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.66	0.29	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.57	0.35	มากที่สุด
ความมั่นคงในงาน	4.61	0.38	มากที่สุด
สถานะของอาชีพ	4.70	0.35	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัยพบว่า ปัจจัยอนามัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ นโยบายและการบริหารของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.31$) รองลงมา คือ ได้แก่ สถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.35$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.29$) เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.36$) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.36$) ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.38$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.35$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ข้อกำหนดต่างๆ ของบริษัททำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น	4.91	0.28	มากที่สุด
2.ข้อกำหนดขององค์กร ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.75	0.43	มากที่สุด
โดยรวม	4.83	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อกำหนดต่างๆ ของบริษัท ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.28$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อกำหนดขององค์กร ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุตาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.43$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานท่านตรงเวลาทุกเดือน	4.63	0.48	มากที่สุด
2.บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนครบถ้วนตามสัญญา ทุกเดือน	4.66	0.47	มากที่สุด
3.โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ ช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวดีขึ้น	4.67	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ ช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ บริษัทจ่ายเงินค่าตอบแทนครบถ้วนตามสัญญาทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.47$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานท่านตรงเวลาทุกเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.48$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัยของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.สถานบริการของท่านมีความสะอาด สบายงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.59	0.52	มาก
2.สถานบริการของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ท่านอย่างเพียงพอเช่น ห้องพัก น้ำดื่ม	4.65	0.49	มากที่สุด
3.เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานในสถานบริการของท่านมีทันสมัยและรวดเร็วในการใช้งาน	4.64	0.51	มากที่สุด
4.สถานบริการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงที่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน	4.70	0.45	มากที่สุด
5.สถานบริการมีการแจ้งเตือน และป้ายเตือนความปลอดภัยที่มองเห็นชัดเจน	4.64	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงานพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ สถานบริการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงที่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.45$) รองลงมา คือสถานบริการของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ท่านอย่างเพียงพอเช่น ห้องพัก น้ำดื่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.49$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือสถานบริการของท่านมีความสะอาดสวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความจริงใจเป็นมิตรต่อท่าน	4.61	0.48	มากที่สุด
2.เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านด้วยความหวังดีเสมอ	4.68	0.46	มากที่สุด
3.ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันด้วยความจริงใจเป็นกันเอง	4.63	0.49	มากที่สุด
4.ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	4.74	0.43	มากที่สุด
5.ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.76	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

6. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแบ่งปันความรู้ในการทำงาน ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	4.77	0.42	มากที่สุด
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	4.64	0.48	มากที่สุด
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้	4.61	0.48	มากที่สุด
9. หากท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.53	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอเนกมัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยรวมนี้อาจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแบ่งปันความรู้ในการทำงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.42$) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.42$) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.43$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ หากท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.51$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอเนกมัยของพนักงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้จัดการสถานีฟังความคิดเห็นของท่านด้วยความเต็มใจ	4.59	0.59	มากที่สุด
2. ผู้จัดการสถานีปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเอง	4.56	0.49	มากที่สุด
3. ผู้จัดการสถานีชมเชยท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	4.58	0.49	มากที่สุด
4. ผู้จัดการสถานีของท่านเข้าใจและร่วมแก้ปัญหา เมื่อเกิดความ ผิดพลาดในการทำงาน	4.58	0.49	มากที่สุด

ตาราง 4-15 (ต่อ)

5.ผู้จัดการสถานีแสดงความเอาใจใส่ต่อท่านเกี่ยวกับการทำงานเป็นอย่างดี	4.57	0.49	มากที่สุด
6.ท่านได้รับคำแนะนำ/ช่วยเหลือจากผู้จัดการสถานีเสมอ โดยไม่ต้องร้องขอ	4.56	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้จัดการสถานีฟังความคิดเห็นของท่านด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ ผู้จัดการสถานีชมเชยท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.49$) ผู้จัดการสถานีของท่านเข้าใจและร่วมแก้ปัญหา เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.49$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้จัดการสถานีปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.49$) และข้อความท่านได้รับคำแนะนำ/ช่วยเหลือจากผู้จัดการสถานีเสมอโดยไม่ต้องร้องขอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.องค์กรจะไม่ให้ท่านออกจากงาน ถ้าท่านปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎระเบียบ	4.59	0.50	มากที่สุด
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ได้จนเกษียณอายุ	4.63	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านสามารถ

ปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ได้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.50$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์กรจะไม่ให้ท่านออกจากงาน ถ้าท่านปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยอนามัย ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสถานะของอาชีพ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1.งานสถานบริการที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.65	0.52	มากที่สุด
2.งานสถานบริการที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรีในสังคม	4.71	0.45	มากที่สุด
3.งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	4.66	0.47	มากที่สุด
4.ลูกค้าชื่นชมในการให้บริการของท่าน	4.72	0.44	มากที่สุด
5.ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า	4.78	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยอนามัย ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือท่านภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.41$) รองลงมา คือ ลูกค้าชื่นชมในการให้บริการของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.44$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ งานสถานบริการที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.52$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

ปัจจัยอนามัย	ความสุขในการทำงาน		
	r	r ² x100	p
1. นโยบายและการบริหารของบริษัท	.141**	1.99	.008
2. เงินเดือนและสวัสดิการ	-.019	0.03	.723
3. สภาพการทำงาน	.042	0.18	.430
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.307**	9.42	.000
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.016	0.03	.764
6. ความมั่นคงในงาน	.067	0.44	.206
7. สถานะของอาชีพ	.203**	4.12	.000
โดยรวม	.521**	27.14	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ปัจจัยอนามัยเพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .521$) คิดเป็นร้อยละ 27.14

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นไปด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .141$) หรือคิดเป็นร้อยละ 1.98

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เงินเดือนและสวัสดิการไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -.019$) หรือคิดเป็นร้อยละ 0.03

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ สภาพการทำงานไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .042$) หรือคิดเป็นร้อยละ 0.17

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .307$) หรือคิดเป็นร้อยละ 9.42

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .016$) หรือคิดเป็นร้อยละ 0.02

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ความมั่นคงในงานไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .067$) หรือคิดเป็นร้อยละ 0.44

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สถานะของอาชีพเพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .203$) หรือคิดเป็นร้อยละ 4.12

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในด้านปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง บริษัท A จำนวน 1,331 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2562) และบริษัท B จำนวน 2,761 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2562) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายกัน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 4,092 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (วนิดาและคณะ, 2560) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมรับมีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 364 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าได้กำหนดค่าของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำผลไปตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (สุชาติ, 2546) การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ รวมทั้งหมดเป็น 400 ชุด โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับคืนจำนวนทั้งสิ้น 364 ชุด ซึ่งครบตามเกณฑ์ จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์ระดับปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และประสิทธิสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัย สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

5.1.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัย

ข้อมูลปัจจัยอนามัย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.23$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือ นโยบายและการบริหารของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.31$) รองลงมา สถานะของอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผล ได้ดังนี้

ก) นโยบายและการบริหารของบริษัท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อกำหนดต่างๆ ของบริษัท ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.28$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ข้อกำหนดขององค์กร ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.43$)

ข) เงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ ช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.46$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานท่านตรงเวลาทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.48$)

ค) สภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ สถานีบริการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงที่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.45$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สถานีบริการของท่าน มีความสะอาดสวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.52$)

ง) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแบ่งปันความรู้ในการทำงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.42$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ หากท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.51$)

จ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้จัดการสถานีฟังความคิดเห็นของท่านด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.59$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอันดับน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้จัดการสถานีปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และท่านได้รับคำแนะนำ/ช่วยเหลือจากผู้จัดการสถานีเสมอ โดยไม่ต้องร้องขอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.49$)

ฉ) ความมั่นคงในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ได้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.50$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์กรจะไม่ให้ท่านออกจากงาน ถ้าท่านปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.50$)

ช) สถานะของอาชีพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.41$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ งานสถานีบริการที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.52$)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

5.1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

ข้อมูลความสุขในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.29$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ การเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.33$) รองลงมา การติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.36$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผล ได้ดังนี้

ก) การติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.41$) และเพื่อนร่วมงานและท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.42$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.50$)

ข) ความรักในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.46$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านมีความยินดีที่ทำด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.50$)

ค) ความสำเร็จในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.45$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านมีงานที่ท้าทายให้ทำอยู่เสมอ และทำได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.49$)

ง) การเป็นที่ยอมรับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.41$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้ใช้ความรู้ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงานกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.49$)

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยอนามัยโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยอนามัยเพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .521$) คิดเป็นร้อยละ 27.14

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมัน เชื่อเพลิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ นโยบายและการบริหารของบริษัท เพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .141$) หรือคิดเป็นร้อยละ 1.98

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมัน เชื่อเพลิงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมัน เชื่อเพลิงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมัน เชื่อเพลิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .307$) หรือคิดเป็นร้อยละ 9.42

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สถานะของอาชีพ เพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .203$) หรือคิดเป็นร้อยละ 4.12

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับความสุขในการทำงานพบว่า ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เป็นอันดับหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา สถานะของอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนโยบายและการบริหารของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนพดล (2551) พบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว แต่ยังมียปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความสุขของคนทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัย เอื้อปญา (2550) พบว่า สัมพันธภาพของพนักงานและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่ สัมพันธภาพที่ดีทำให้พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ รัชนิ (2550) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ สัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศและสังคมในการทำงานอบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่ไม่แรงกดดัน จึงทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการมีความก้าวหน้า มีโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง และต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้น ให้เป็นสุขอีกด้วย

5.2.2 สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มาเป็นอันดับสาม ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นอันดับแรก คือ ข้อกำหนดต่างๆ ของบริษัททำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารขององค์การควรส่งเสริมและพัฒนานโยบายเพื่อให้เข้าถึงและเข้าในพนักงาน เพื่อนำไปสู่การทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ บุญใจ (2551) ซึ่งบุคลากรพยาบาลต้องการทำงานในองค์การที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ โครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีกรอบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้ทราบขอบเขตของงานหน้าที่ความรับผิดชอบและการประสานงาน ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับ ไตรทิพย์ (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับ อรรถพร (2554) นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

5.2.3 สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Johnson and Kruege (2005) พบว่า ปัจจัยเรื่องรายได้มีผลต่อความสุขประจำวันน้อยมาก โดยอธิบายว่าเนื่องจากรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นนี้ แต่กลับนำมาซึ่งความเครียดและทำให้คนนั้นเหลือเวลาที่จะใช้ทำกิจกรรมต่างๆ น้อยลง เพราะมัวแต่หักโหมทำงานหนัก สอดคล้องกับ สรินทร (2553) ที่พบว่ารายได้มีผลต่อความสุขในการทำงานน้อย สอดคล้องกับ วุฒม์ (2557) จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกทางลบของพนักงานธนาคารกสิกรไทยทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับ นกัซซล (2550) ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5.2.4 สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ไตรทิพย์ (2552) บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเองมากขึ้น โอกาสในการปฏิบัติงานผิดพลาดก็น้อยลงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ชินกรและปภาดา(2555) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนัก

หอสมุดกลาง สอดคล้องกับ นกัซซล(2550) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ รัชมนและวาสิณี (2555) ได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยอุปกรณ์ทำงานที่พร้อม อุณหภูมิห้องที่เย็นสบาย สิ่งเหล่านี้มีผลต่ออารมณ์และความสุขของผู้ทำงาน

5.2.5 สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ปัจจัยนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุดอันดับแรก องค์ประกอบที่เป็นอันดับแรก คือ การแบ่งปันความรู้ในการทำงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติต่อกันด้วยความหวังดีเสมอ แสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมกัน เกิดความรักและความเข้าใจกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา จิราภรณ์ (2556) ที่พบว่า งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกไม่สามารถทำงานตามลำพังผู้เดียว การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานโดยการมีส่วนร่วม หรือมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจนำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่นเดียวกับที่ ว.วชิรเมธี (2553) กล่าวว่า อย่ามัวแต่ทำงานจนหลงลืมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีใครเก่งอยู่ได้คนเดียว แท้ที่จริงเราจะต้องอาศัยผู้ร่วมงานจากทุกฝ่ายอยู่เสมอ รวมถึงงานวิจัยของ คณิศ และวิมล (2558) ที่พบว่า หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งน้อยลง เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน การทำงานเต็มไปด้วยความราบรื่น จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัยของ เถลิษณัม (2559) พนักงานและเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีการทักทายกันทุกเช้าเมื่อมาทำงาน มีการเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานและปรับตัวเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกันทั้งนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่าเมื่อปัจจัยนามัยที่ดี ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ถ้าองค์กรที่มีพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสิ่งที่สำคัญองค์การมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ มี

โครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมทำให้ทราบขอบเขตของงานของแต่ละคน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการประสานงาน ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

5.2.6 สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรปรึกษาหารือในการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ อรรถพร (2554) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ จันทกฤต (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา เชียงใหม่ ด้านผู้นำไม่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้

5.2.7 สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ วรุตม์ (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงาน กับความสุขในงาน ด้านความรู้สึกลบของพนักงานธนาคารกสิกรไทยทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2.8 สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพ เป็นอันดับที่สอง ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นอันดับแรก คือ ภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า รองลงมา ลูกค้าชื่นชมในการให้บริการของท่าน แสดงให้เห็นว่าสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานด้านการบริการ ได้พูดคุยกับลูกค้า มีความรู้สึกรักภูมิใจกับอาชีพที่ตนเองทำอยู่ สอดคล้องกับ ชินกรและปภาดา (2553) พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ และเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สอดคล้องกับ กรันท์ธัน (2551) ที่พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับมาก ดังนั้นปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หัวหน้างานควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพิ่มพูนทักษะการทำงานให้กับพนักงาน ได้ทำอยู่เสมอ พร้อมเสนอแนะให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายทุกครั้ง ส่งผลให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หัวหน้าควรให้ความสำคัญเป็นกันเอง ตลอดจนให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือโดยที่พนักงานไม่ต้องร้องขอ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับบริษัทโดยไม่ต้องร้องขอเป็นอย่างดี บริษัทควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีระหว่างพนักงานด้วยตนเอง โดยอาจจัดกิจกรรมให้ได้ทำร่วมกันเพื่อสานความสัมพันธ์ และควรปรับปรุงเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานให้เป็นไปอย่างทั่วถึง ซึ่งกิจกรรมส่งผลแค่บางพื้นที่เท่านั้นยังไม่ตอบสามารถตอบสนองต่อภาพรวมของหน่วยงานได้ เมื่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่ม ความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

5.3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยอนามัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาเป็นอันดับสอง กล่าวคือ บริษัทควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกรักในงานที่ทำและเกิดความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานที่ปฏิบัติงานดี มีความขยัน ใฝ่หาความรู้และยกย่องเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่น เมื่อสถานะของอาชีพเพิ่ม ความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

5.3.1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาเป็นอันดับสาม กล่าวคือ บริษัท ควรมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงาน และโครงสร้างการบริหารงาน กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ข้อมูล ข่าวสาร พร้อมทั้งสร้างความรู้และความเข้าใจในนโยบายต่างๆ ของบริษัทที่จะทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของบริษัท และปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายของบริษัท ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วนโยบายการดำเนินงานต่างๆ อาจถูกจำกัดอยู่ในกลุ่มผู้บริหารเท่านั้น ดังนั้นเพื่อเป็นการกระจายของข้อมูลต่างๆ ให้พนักงานรับรู้และทำความเข้าใจ ควรมีการประชุมร่วมกับพนักงาน เพื่อชี้แจงแนวทางดำเนินงานให้พนักงานทราบ และเป็นช่องทางที่ฝ่ายบริหารจะได้รับข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารด้วยเช่นกัน เมื่อนโยบายและการบริหารของบริษัทเพิ่ม ความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ การมองโลกในแง่ดี การรู้คุณค่าของตัวเอง เป็นต้น

5.3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ประเด็นต่างๆ เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่องค์กรจะนำไปใช้พิจารณาเพื่อการบริหารบุคคลในองค์การได้มากขึ้น

5.3.2.3 อาจมีการศึกษาความสุขในการทำงานกับตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิต ภาวะสุขภาพจิต เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมสำหรับการนำไปใช้ในงานพัฒนามนุษยศาสตร์ต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกลักษณ์ เจษวรรณ์, ทิพาพันธุ์ สังฆะพงษ์ และรัตนา ปานเรียนแสน. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการบริการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กิ่งดาว เหมือนแสน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คุณครูไม่ใหญ่. ความสุขและความสุขในการทำงาน. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562]. จาก <https://thaihealthlife.com>.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จันทกฤต กฤตธรรม. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่:การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิราภรณ์ ภู่มบุญ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยวัฒน์ โอศลอำนวยโชค. (2555). ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง.(2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ตรีโชค ศิริ.(2553). ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์.
- ทิพย์วดี เหลืองกระจ่าง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธญา เรืองเมธิกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดนครสวรรค์. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.
- ธัชมณ วรรณพิน และ วาสนิ วิเศษฤทธิ์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยยากร อัญมณีเจริญ, มานพ ชูนิล และศศิมาจ ฦ วิเชียร. (2556). “การติดตามผลการปฏิบัติงานกับ
ความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์.”
วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. มกราคม-มิถุนายน, : 58-63.
- ข้าราชการคึก คองสวัสดิ์. (2551). การบริหารความเสี่ยงด้าน HR. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2550). ระเบียบวิธีวิจัย ทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี :
วิทยาออฟเซตการพิมพ์.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นภัชช รอดเที่ยง.(2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วท.ม.
(อนามัยครอบครัว) นครปฐม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิธิตา ช่วยเพ็ง.(2547). ความกดดันและความเครียดของครูในอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลป
ศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น(1977).
- บุญฤกษ์ บุญคง. (2560). ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2549). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร.(2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ผาสุกยิด. (2549). Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน(ออนไลน์) [สืบค้น3 มีนาคม 2562].
จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัส ทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรนภา สอนรัตนชัย. (2556). ปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไปของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชิต พัทธภัยเทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัยการวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- พินิจ รัตนกุล. (2547). สวดมนต์ สมาธิ วิปัสสนา รักษาโรคได้. นนทบุรี : เพชรรุ่งการพิมพ์
- พุทธทาสภิกขุ. (2545). คู่มือมนุษย์. กรุงเทพมหานคร. ธรรมสภา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. นนทบุรี : ปิณธรัชต์.
- ยุธิชล ศรีตัญญู. ทำอะไรให้พนักงานรักองค์กร. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562]. จาก
<https://www.impressionconsult.com/wed/index.php/articles/688-article12092013>.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา อัดภูมิสุวรรณ. (2547). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : วิ.เจ.พรินติ้ง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ว.วชิรเมธี. (2553). ทำงานอย่างไรให้มีความสุข. (ออนไลน์). [สืบค้นวันที่ 1 มีนาคม 2562]. จาก <https://www.thairath.co.th/contnt/56218>.
- วรพจน์ สุทธิชัย. (2545). โครงการหนึ่งอาจารย์ หนึ่งผลงาน ปี 2545. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วัลลภ รัฐนิตรานนท์. (2557). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์
- วิเชียร วิทญ์อุดม. (2558). การจัดการสมัยใหม่. นนทบุรี : ธนัชการพิมพ์.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินเตอร์ จำกัด โรงงานอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ เชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรุฒม์ เอมะบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การพัฒนางานและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- สลิลดา ปิ่นสุวรรณ. (2555). ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้านทานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิธร เหล่าเที่ยง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงานประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหاسبัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรัตน์ ทวีการไธ (2551). การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัทวาทไทยอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมยศ นาวิการ. (2547). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ 1991.
- สินทร แซ่นั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุขสรรค์ รตเวสสนันท์. (2553). การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธานี นุกูลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เพื่อฟ้าพรันต์.
- สุรกุล ลีเรือง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงานและบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนซ์ จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรม ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). งานวิจัยการศึกษาดัชนีวัดความสุขของคนไทย. ขอนแก่น : พระธรรม
- บัณฑิต.
- เจมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัพยากร
- มนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัด สมุทรสาคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร :
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
- การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โณมนภา บุญธรรม. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแบรนด์(1835) จำกัด. ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไทรทิพย์ ฤาชา. (2552). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
- สาขาวิชาบริหารการพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Baron, R.A. and Greenberg, J. (1990). Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work, 3rd ed. Toronto : Allyn and Bacon.

Bellott, Fred. K., and Tutor, F. Dexter. (1990). A Challenge to the Conventional Wisdom of Herzberg and Maslow Theories. Paper presented at the Nineteenth Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association. New Orleans, LA.

DeShields Jr., O.W., Kara, A., and Kaynak, E. (2005). “Determinants of Business Student Satisfaction And Retention in Higher Education: Applying Herzberg’s Two-factor Theory.” International Journal of educational management. Vol.19 : 128-139.

Kuijk, A. (2018). Two Factor Theory by Frederick Herzberg. [Online]. 2018. [cited November 20, 2018]. Available from : <https://www.toolshero.com/psychology/theories-of-motivation/two-factor-theory-herzberg/>

Herzberg, F. 1959. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons.

Herzberg, F. (1979). Work and the Nature of Man. Cleveland: Work Book Company, Passim.

Johnson, W., McGue, M., and Krueger, R.F. (2005). “Personality Stability in Late Adulthood: A Behavioral Genetic Analysis.” Journal of Personality. Vol.73 : 523-551.

Schermerhon, John R., Hunt, James G., and Osborn, R. N. (2008). Organization Behavior. New York : John Willey and Sons.

Yilmaz, E. (2008). “The Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools.” Journal of Applied Sciences. Vol.8 : 2293-2299.

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบ
การทำสารนิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามสารนิพนธ์

ตารางที่ ก-1 รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบสารนิพนธ์

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อและที่อยู่สถานที่ทำงาน
1.รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล	อาจารย์ประจำภาควิชา มนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพินุลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
2. รองศาสตราจารย์ ชวนิชย์ พงศาพิชณ์	อาจารย์ประจำภาควิชา มนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพินุลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนทรี ศักดิ์ศรี	อาจารย์ประจำภาควิชา มนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพินุลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป.๖-๓/2561 วันที่... ๖ พฤศจิกายน 2561

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวธัญญาวัลย์ ปันทองธนาวุฒิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมัน
เชื้อเพลิง” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิตร์น พัฒนาภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์
จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบ
แบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วัฒนเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป. ๕๗๒/๒๕๖๑ วันที่... ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ขวณีย์ พงศาพิชญ์

ด้วย นางสาวธัญญาวัลย์ ปันทองธนาวุฒิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมัน
เชื้อเพลิง” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์
จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบ
แบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ดร.งามทิพย์ วัฒนเกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วัฒนเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537
 ที่... ศป. 571 /2561... วันที่... 6 พฤศจิกายน 2561
 เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สุนทร ศักดิ์ศรี

ด้วย นางสาวธัญญาวัลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
 “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมัน
 เชื้อเพลิง” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิตร์น พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์
 จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบ
 แบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิพย์ วิมลเกษม)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
 -1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
 เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุกครั้งจากเพื่อนร่วมงาน	0.67
2	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน	1.00
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1.00
4	ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงานในสถานบริการ	1.00
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน	0.67
6	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาที่ดีต่อกัน	0.67
7	ท่านรักงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	1.00
8	ท่านรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน	1.00
9	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาในขณะที่อยู่ในที่ทำงาน	0.33*
10	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	0.33*
11	ท่านมีความกระตือรือร้นการบริการลูกค้าทันทีที่เข้ามาใช้บริการในสถานบริการ	0.67
12	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านมีความยินดีที่ทำด้วยความเต็มใจ	1.00
13	ขณะที่ท่านทำงาน ท่านไม่คิดถึงเรื่องอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ	0.33*
14	ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1.00
15	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้ อย่างยาวนาน	0.67
16	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเวลาที่กำหนด	1.00

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
17	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1.00
18	ท่านทำงานได้สำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	1.00
19	งานที่ได้รับมอบหมายแม้ยากและท้าทาย ท่านสามารถทำได้สำเร็จ	1.00
20	ท่านมีงานที่ท้าทายให้ทำอยู่เสมอ และทำได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง	0.67
21	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้พัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	0.33*
22	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ออกมาดีและส่งผลพัฒนากับองค์กร	1.00
23	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร	1.00
24	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าเกี่ยวกับการทำงาน	1.00
25	ท่านได้รับการเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	1.00
26	ท่านได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ในการบริการของท่าน	1.00
27	ผู้จัดการสถานีคาดหวังว่าท่านจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมาดี	0.33*
28	ผู้จัดการสถานีคาดหวังผลงานที่ดีจากท่านเมื่อมอบหมายให้ท่านทำ	0.33*
29	องค์กรคาดหวังท่านบริการลูกค้าที่มาใช้บริการด้วยความอบอุ่นและสุภาพ	0.33*
30	ท่านได้ใช้ความรู้ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ	0.67
31	ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	0.67

* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยอนามัย

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามข้อกำหนดของบริษัท	-0.33*
2	ท่านมีความเต็มใจและมีความยินดีปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	0.33*
3	บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานของท่านตรงเวลาทุกเดือน	1.00
4	บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนครบถ้วนตามสัญญาเป็นจำนวนเท่าๆกัน ทุกเดือน	0.67
5	สวัสดิการที่ท่านได้รับช่วยทำให้ชีวิตในการทำงานของท่านดีขึ้น	1.00
6	สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ	1.00
7	โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ ช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวดีขึ้น	1.00
8	สถานบริการของท่านมีความสะอาด สวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	1.00
9	สถานบริการของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ท่านอย่างเพียงพอ เช่น ห้องพัก น้ำดื่ม	1.00
10	สถานบริการของท่านมีมุมพักผ่อนและพื้นที่สำหรับการทำงานที่เหมาะสม	1.00
11	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	1.00
12	เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานในสถานบริการของท่านมีความทันสมัยและรวดเร็ว	0.67
13	สถานบริการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยเช่น ถังดับเพลิง ที่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน	1.00

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
14	สถานีบริการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น ถุงมือ รองเท้านิรภัย ให้ท่านสวมใส่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน	1.00
15	สถานีบริการมีการแจ้งเตือนและป้ายเตือนความปลอดภัยที่มองเห็นชัดเจน	1.00
16	ท่านรู้ดีกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความจริงใจเป็นมิตรต่อท่าน	1.00
17	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านด้วยความหวังดีเสมอ	1.00
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันด้วยความจริงใจเป็นกันเอง	1.00
19	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	1.00
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1.00
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแบ่งปันความรู้ในการทำงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	1.00
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	0.67
23	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้	1.00
24	หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรค เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี	0.67
25	ผู้จัดการสถานีของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่านด้วยความจริงใจ พร้อมให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ	0.33*
26	ผู้จัดการสถานีของท่านปฏิบัติตนที่เป็นกันเอง	0.67
27	ผู้จัดการสถานีให้การยกย่อง ชมเชยท่านเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	0.67
28	ผู้จัดการสถานีของท่านเข้าใจและร่วมแก้ปัญหา เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	1.00
29	ผู้จัดการสถานีของท่านคอยดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	1.00
30	ท่านได้รับคำแนะนำ/ช่วยเหลือจากผู้จัดการสถานีเสมอ โดยไม่ต้องร้องขอ	1.00

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
31	ท่านมั่นใจว่างานที่องค์กรนี้ไม่ถูกไล่ออกจากงาน ถ้าปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ	0.67
32	ท่านสามารถปฏิบัติที่องค์กรนี้ได้จนเกษียณอายุ	0.67
33	งานสถานบริการที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	1.00
34	งานสถานบริการที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรีในสังคม	1.00
35	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	1.00
36	ลูกค้าชื่นชมในการให้บริการของท่าน	1.00
37	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า	1.00

* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์
ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แต่เนื่องจากการแก้ไขปรับเปลี่ยนตามผู้เชี่ยวชาญ
แนะนำ และถ้าตัดออกจะกระทบกับนิยามศัพท์ผู้วิจัยจึงไม่ตัดออก

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

ความสุขในการทำงาน ฉบับตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if
Item Deleted ของความสุขในการทำงาน ฉบับตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุกครั้งจากเพื่อนร่วมงาน	.542	.959
2	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน	.887	.955
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.524	.959
4	ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงานในสถานบริการ	.635	.958
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน	.735	.957
6	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาที่ดีต่อกัน	.882	.955
7	ท่านรักงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	.780	.956
8	ท่านรู้สึกที่งานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน	.843	.955
9	ท่านมีความกระตือรือร้นการบริการลูกค้าทันทีที่เข้ามาใช้บริการในสถานบริการ	.691	.957
10	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านมีความยินดีที่ทำด้วยความเต็มใจ	.788	.956
11	ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.618	.958
12	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้ อย่างยาวนาน	.679	.957

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
13	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเวลาที่กำหนด	.816	.956
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	.646	.958
15	ท่านทำงานได้สำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	.819	.956
16	ท่านมีงานที่ทำทนายให้ทำอยู่เสมอ และทำได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง	.592	.958
17	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ออกมาดีและส่งผลพัฒนากับองค์กร	.674	.957
18	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร	.761	.956
19	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าเกี่ยวกับการทำงาน	.655	.957
20	ท่านได้รับการเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	.707	.957
21	ท่านได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ในการบริการของท่าน	.477	.959
22	ท่านได้ใช้ความรู้ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ	.587	.958
23	ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	.645	.958
ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานโดยรวม			.959

ปัจจัยอนามัย ฉบับตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if

Item Deleted ของปัจจัยอนามัย ฉบับก่อนตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ข้อกำหนดต่างๆ ของบริษัท ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น	.486	.920
2	ข้อกำหนดขององค์การทำให้ท่านปฏิบัติได้ถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์	.439	.921
3	บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานท่านตรงเวลาทุกเดือน	.236	.923
4	บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนครบถ้วนตามสัญญา ทุกเดือน	.207	.923
5	โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ ช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวดีขึ้น	.219	.923
6	สถานบริการของท่านมีความสะอาด สวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	.229	.923
7	สถานบริการของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ท่านอย่างเพียงพอ เช่น ห้องพัก น้ำดื่ม	.309	.922
8	เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานในสถานบริการของท่านมีทันสมัยและรวดเร็วในการใช้งาน	.248	.922
9	สถานบริการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง ที่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน	.229	.917
10	สถานบริการมีการแจ้งเตือนและป้ายเตือนความปลอดภัยที่มองเห็นชัดเจน	.263	.918
11	ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานของท่านมีความจริงใจเป็นมิตรต่อท่าน	.303	.918
12	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านด้วยความหวังดีเสมอ	.335	.919
13	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันด้วยความจริงใจเป็นกันเอง	.701	.919
14	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	.678	.919
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.684	.919

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
16	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแบ่งปันความรู้ในการทำงาน ซึ่ง กันและกันอยู่เสมอ	.612	.919
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	.602	.917
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้	.611	.920
19	หากท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี	.578	.918
20	ผู้จัดการสถานี่ฟังความคิดเห็นของท่านด้วยความเต็มใจ	.566	.919
21	ผู้จัดการสถานี่ปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเอง	.712	.919
22	ผู้จัดการสถานี่ชมเชยท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	.525	.918
23	ผู้จัดการสถานี่ของท่านเข้าใจและร่วมแก้ปัญหา เมื่อเกิดความ ผิดพลาดในการทำงาน	.535	.917
24	ผู้จัดการสถานี่แสดงความเอาใจใส่ต่อท่านเกี่ยวกับการทำงาน เป็นอย่างดี	.631	.920
25	ท่านได้รับคำแนะนำ/ช่วยเหลือจากผู้จัดการสถานี่เสมอ โดยไม่ ต้องร้องขอ	.595	.918
26	องค์กรจะไม่ให้ท่านออกจากงาน ถ้าท่านปฏิบัติงานถูกต้อง ตามกฎระเบียบ	.623	.919
27	ท่านสามารถปฏิบัติที่องค์กรนี้ได้จนเกษียณอายุ	.655	.919
28	งานสถานี่บริการที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	.725	.918
29	งานสถานี่บริการที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรีในสังคม	.546	.917
30	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	.540	.920
31	ลูกค้าชื่นชมในการให้บริการของท่าน	.559	.929
32	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า	.535	.920
ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยอนามัยโดยรวม			.922

ความสุขในการทำงาน ฉบับตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	Reliability
1. การติดต่อสัมพันธ์	.900
2. ความรักในงาน	.924
3. ความสำเร็จในงาน	.870
4. การเป็นที่ยอมรับ	.815
โดยรวม	.959

ปัจจัยอนามัย ฉบับตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยอนามัยโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยอนามัย	Reliability
1. นโยบายและการบริหารของบริษัท	.851
2. เงินเดือนและสวัสดิการ	.673
3. สภาพการทำงาน	.734
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.921
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.881
6. ความมั่นคงในงาน	.842
7. สถานะของอาชีพ	.874
โดยรวม	.922

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย
3. ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาและส่งเสริมการบริหาร จัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ และยังเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป
4. การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อหน้าที่การงานของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ คำตอบหรือข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์เป็นภาพรวม

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ธัญญาวลัย ปิ่นทองธนาวุฒิ

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย

() 4. ปวช.

() 5. ปวส.

() 6.ปริญญาตรี

4. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย/หย่าร้าง

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว (โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่าน พบปัญหาในการทำงาน					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
4	ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน ในสถานบริการ					
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักและความผูกพันซึ่งกันและกัน					
6	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาที่ดีต่อกัน					
7	ท่านรักงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
8	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของท่าน					
9	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
10	ท่านกระตือรือร้นเพื่อให้บริการลูกค้าอย่างทันที เมื่อมีลูกค้าเข้ามาใช้ บริการ					
11	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านมีความยินดีที่ทำด้วยความเต็มใจ					
12	ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
13	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้ อย่างยาวนาน					
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเวลาที่กำหนด					
15	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
16	งานที่ได้รับมอบหมายแม้ยากและท้าทาย ท่านสามารถทำได้สำเร็จ					
17	ท่านมีงานที่ทำทำให้ทำอยู่เสมอ และทำได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง					
18	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ออกมาดีและส่งผลกระทบต่อองค์กร					
19	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร					
20	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าเกี่ยวกับการทำงาน					
21	ท่านได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ในการบริการของท่าน					
22	ท่านได้ใช้ความรู้ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงานกับ ผู้ร่วมงานเป็นประจำ					
23	ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาพัฒนางานให้ประสบ ความสำเร็จอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ปัจจัยอนามัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว (โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1	ข้อกำหนดต่างๆ ของบริษัท ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น					
2	ข้อกำหนดขององค์กร ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์					
3	บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานท่านตรงเวลาทุกเดือน					
4	บริษัท จ่ายเงินค่าตอบแทนครบถ้วนตามสัญญา ทุกเดือน					
5	โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ ช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวดีขึ้น					
6	สถานบริการของท่านมีความสะอาด สวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
7	สถานบริการของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ท่านอย่างเพียงพอ เช่น ห้องพัก น้ำดื่ม					
8	เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานในสถานบริการของท่านมีทันสมัยและรวดเร็วในการใช้งาน					
9	สถานบริการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น ถึงดับเพลิงที่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน					
10	สถานบริการมีการแจ้งเตือน และป้ายเตือนความปลอดภัยที่มองเห็นชัดเจน					
11	ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความจริงใจเป็นมิตรต่อท่าน					
12	เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านด้วยความหวังดีเสมอ					
13	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันด้วยความจริงใจเป็นกันเอง					
14	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี					
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
16	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การแบ่งปันความรู้ในการทำงาน ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้					
19	หากท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
20	ผู้จัดการสถานีฟังความคิดเห็นของท่านด้วยความเต็มใจ					
21	ผู้จัดการสถานีปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเอง					
22	ผู้จัดการสถานีชมเชยท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง					
23	ผู้จัดการสถานีของท่านเข้าใจและร่วมแก้ปัญหา เมื่อเกิดความ ผิดพลาดในการทำงาน					
24	ผู้จัดการสถานีแสดงความเอาใจใส่ต่อท่านเกี่ยวกับการทำงานเป็น อย่างดี					
25	ท่านได้รับคำแนะนำ/ช่วยเหลือจากผู้จัดการสถานีสื่อ โดยไม่ต้อง ร้องขอ					
26	องค์กรจะไม่ให้ท่านออกจากงาน ถ้าท่านปฏิบัติงานถูกต้องตาม กฎระเบียบ					
27	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ได้จนเกษียณอายุ					
28	งานสถานีสบริการที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
29	งานสถานีสบริการที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรีในสังคม					
30	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					
31	ลูกค้าชื่นชมในการให้บริการของท่าน					
32	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานด้านบริการลูกค้า					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : น.ส. ธัญญาวัลย์ ปิ่นทองธนาวุฒิ
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยและความสุขในการทำงานของพนักงาน
 ระดับปฏิบัติการในธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา : สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
 ประวัติการทำงาน : ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 บริษัท ชัสโก้ จำกัด(มหาชน) พ.ศ. 2558 ถึงปัจจุบัน