



ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

Work Happiness of Employees of an Event Organizers Company
in Bangkok

กุลนิษฐ์ พวงเขยระวีโชติ
ศิโรรัตน์ มิตรตระกูล
รอยทราย อภรณ์

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการจัดงานอีเวนต์
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

Work Happiness of Employees of an Event Organizers Company
in Bangkok

กุลนิษฐ์ พ่วงเพชรวิโชติ
ศิโรรัตน์ มิตรตระกูล
รอยทราย อารมณ์

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัย

ของ

นางสาวกุลนิษฐ์ พ่วงเขประวีโชติ

นางสาวศิโรรัตน์ มิตรตระกูล

นางสาวรอยทราย อารมณ์

นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

ความสุขในการทำงานของพนักงาน

(กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565

เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย :

ดีมาก

ดี

พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

.....

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

.....

(ผศ.ดร. สฤณี ศรีโยธิน)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ผู้ดำเนินการวิจัย	กุลนิษฐ์ พ่วงเชยระวีโชติ ศิโรรัตน์ มิตรตระกูล และรอยทราย อารมณ์
อาจารย์ปรึกษา	ผศ.ดร. สฤกษ์ ศรีโยธิน หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานกับประโยชน์ทั้งสามด้าน ได้แก่ องค์การ การบริหาร และบุคคล โดยศึกษากับกลุ่มประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คนโดย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

ผลการวิจัยมีดังนี้ ความสุขในการทำงาน, ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การ, ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหาร และประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48, 3.62, 3.68 และ 3.66 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารอยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ต่ำ มีค่า $r = .395$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลอยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ต่ำ มีค่า $r = .368$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์การอยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ต่ำ มีค่า $r = .217$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

Title	Work Happiness of Employees of an Event Organizers Company in Bangkok
Researcher	Kullanit Phoungchoeiravichoti, Sirairat Mittrakul, Roisaiy Arporn
Advisor	Asst. Prof. Dr. Sarit Sriyothin Department Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology Faculty of Humanities and SocialSciences, Suan Dusit University
Year	2022

This research aims to study the factors that affect the work happiness of employees, including studying the relationship between employee happiness and the benefits of all three aspects: organization benefits, management benefits, and individual benefits. the population was 110 employees of the event organizer company in Bangkok using questionnaires as data collection tools, analyzed and processed by SPSS computer programs.

The research results are as follows: work happiness, The benefits of work happiness towards the organization, The benefits of work happiness in management, and the benefits of work happiness for individuals. It has total means of 3.48, 3.55, 3.68, and 3.66. according to the hypothesis test, it was found that the personal factors of sexes, age, and work years resulted in work happiness within the statistical significance at the .05 level. From relationship studies, has been found that work happiness was related to management benefits at a relatively low level with the correlation coefficient $r = .395$ with the statistical significance at the .01 level. work happiness was related to individual benefits at a relatively low level with the correlation coefficient $r = .368$ with the statistical significance at the .01 level. And work happiness was related to organization benefits at a relatively low level with the correlation coefficient $r = .217$ with the statistical significance at the .01 level. respectively

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร. สฤกษ์ ศรีโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ที่ดีที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคุณพ่อ คุณแม่ และผู้ปกครองที่คอยให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุก ๆ ด้าน ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จ ขอขอบคุณคุณจินตภัทร หวังจิตรที่ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อองค์กร และองค์การสไปซ์ อีพ จำกัด (ประเทศไทย) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ และท้ายที่สุดขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกุลนิษฐ์ พ่วงเชษฐวิโชติ

นางสาวศิโรรัตน์ มิตรตระกูล

นางสาวรอยทราย อารมณ์

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พุทธศักราช 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
นิยามศัพท์ในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	6
ความหมายของความสุขในการทำงาน	6
องค์ประกอบความสุขในการทำงาน	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	12
ผลของการมีความสุขในการทำงาน	14
ประโยชน์ต่อองค์กร	14
ประโยชน์ต่อการบริหาร	18
ประโยชน์ต่อตัวบุคคล	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
กรอบแนวคิดในการวิจัย	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	33
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	36
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	37
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	57
ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษาวิจัย	78
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	84
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	88
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์องค์การ	96
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	98
ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร	29
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร	30
ตารางที่ 3.3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร	30
ตารางที่ 3.4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร	31
ตารางที่ 3.5	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปร จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	32
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้	36
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจดี	37
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร	38
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการมีเงิน	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5	39
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย	
ตารางที่ 4.6	40
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้	
ตารางที่ 4.7	41
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการมีศีลธรรม	
ตารางที่ 4.8	41
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอบอุ่น	
ตารางที่ 4.9	42
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสังคมดี	
ตารางที่ 4.10	43
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงาน	
ตารางที่ 4.11	44
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์กรด้านทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น	
ตารางที่ 4.12	44
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์กรด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น	
ตารางที่ 4.13	45
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์กรด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14	46
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่น	
ตารางที่ 4.15	46
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	
ตารางที่ 4.16	47
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น	
ตารางที่ 4.17	47
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การ	
ตารางที่ 4.18	48
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัย ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ	
ตารางที่ 4.19	49
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.20	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง	49
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม	50
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน	50
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา	51
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ	52
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหาร	52
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่ที่บ้าน	53
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.28	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น	54
ตารางที่ 4.29	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้บุคคลรักงาน	55
ตารางที่ 4.30	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่	55
ตารางที่ 4.31	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ	55
ตารางที่ 4.32	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคล	56
ตารางที่ 4.33	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)	57
ตารางที่ 4.34	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับความสุขในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน	58
ตารางที่ 4.35	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับความสุขในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.36	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.37	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร	61
ตารางที่ 4.38	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับด้านการศึกษาหาความรู้	61
ตารางที่ 4.39	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับความสุขในการทำงาน	62
ตารางที่ 4.40	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุงานกับความสุขในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน	63
ตารางที่ 4.41	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงาน	63
ตารางที่ 4.42	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุงานกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจ	65
ตารางที่ 4.43	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์การ	66
ตารางที่ 4.44	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร	69
ตารางที่ 4.45	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล	72
ตารางที่ 4.46	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	75

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าเป็นการทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556 อ้างถึงใน นูร์ปาซีเยห์ ฎนา) อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2551:39 อ้างถึงใน ณัฐชยา ศรีจันทร์) ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร การสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก (ศุภวัฒน์ วิรักษะโม, 2553 อ้างถึงใน นูร์ปาซีเยห์ ฎนา)

ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านองค์การ, ด้านการบริหารและต่อตัวบุคคล โดยสำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า องค์กรอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสุขภาวะที่ดีมี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส., 2552, อ้างถึงใน ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2553) เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมาเรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน (สสส.) ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อประโยชน์ทั้งด้านองค์การ, ด้านการบริหารและด้านตัวบุคคล

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประโยชน์ในด้านองค์การทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น โดยคนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง เมื่อเวลาต้องพบเจอลูกค้า คนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความ

สุขุมรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนรู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ ในการทำงานบุคคลที่ความสุขจะมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ พลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรและพนักงานที่มีความสุขจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานสามารถสื่อสารกันภายในทีมได้รู้เรื่อง คนที่มีความสุขในการทำงานยังสามารถลดอัตราการลาป่วยได้ เพราะ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยไวกว่า สุตท้ายเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พวกเขาจะทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร (สุมาลี ดวงกลาง, 2560 : 15-19)

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประโยชน์ในด้านการบริหารหลายด้าน ในการทำงานผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน เมื่อบุคคลผูกพันต่องานทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาได้และมีโอกาสที่องค์กรจะได้รับผลกำไรจากนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานบุคคลที่มีความสุขและผูกพันต่อองค์กรจะคำนึงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรและพยายามทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน คนที่ผูกพันกับองค์กรจะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดี องค์กรจะต้องเอาใจใส่พนักงานในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานจะได้ไม่ต่อต้านการบริหารจัดการขององค์กร ที่สำคัญคือทำให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเอง และครอบครัว (สุมาลี ดวงกลาง, 2560 : 15-19)

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประโยชน์ต่อบุคคลหลายด้าน โดยเมื่อคนมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้บุคคลกลับบ้านด้วยความสุข การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่ ส่งผลให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น รวมไปถึงมีความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น และเมื่อบุคคลรู้สึกรักงานของตนเอง เขาจะรู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร (สุมาลี ดวงกลาง, 2560 : 15-19)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น นับว่าความสุขในการทำงานนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรในภาพรวมเป็นอย่างมาก ความสุขในการทำงานจึงเป็นประเด็นใหญ่ซึ่งองค์กรควรให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถส่งผลกระทบต่อในสามด้านหลักๆ คือ ด้านองค์กร, ด้านการบริหารและด้านตัวบุคคล ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และผลประโยชน์ทั้งสามด้านดังกล่าวไปข้างต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานกับประโยชน์ทั้งสามด้าน ได้แก่ องค์กร การบริหาร และบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน

2) ตัวแปรต้น (Early Variables) คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย สุขภาพกายและใจดี มีน้ำใจเอื้ออาทร การมีเงิน การผ่อนคลาย การศึกษาหาความรู้ การมีศีลธรรม ครอบครัวอบอุ่น และสังคมดี

3) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ

3.1) ประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น ทำให้ลูก้าได้รับประสบการณ์ความสุข ทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย ทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่น ทำให้การสื่อสารดีขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3.2) ประโยชน์ต่อการบริหาร ประกอบด้วย ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน ส่งเสริมการบังคับบัญชา และทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ

3.3) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล ประกอบด้วย ทำให้มีความสุขต่อเนืองที่บ้าน ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น เพิ่มความสนใจในการทำงานทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ทำให้บุคคลรักงาน ทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ และทำให้มีความรู้สึกลึกซึ้ง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบโควตา (Quota Sampling) ซึ่งเป็นการใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 4 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2565 สิ้นสุดในวันที่ 15 ธันวาคม 2565

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล

นิยามศัพท์ในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน (เจริญชัย เฟื่องสว่าง, 2553: 19 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560 : 8)

2. ผลของการมีความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นใจในการทำงาน มีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังแสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กรและผลที่ตามมาคือ ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Manion, 2003 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง 2560 : 15-19)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร
2. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่จะสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัด กรุงเทพมหานครและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
2. ผลของการมีความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ประโยชน์ต่อองค์กร
 - 2.2 ประโยชน์ต่อการบริหาร
 - 2.3 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

อรรถพร คงเขียว (2554 : 16) ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุข กับงานที่กระทำ มีความภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดีๆ รับรู้ว่าการที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สุรัสวดี อ่อนอำไพ (2558 : 18) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสบาย มีความรื่นรมย์ ความเพลิดเพลิน ความกระตือรือร้น และรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ อีกทั้งผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและ ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560 : 16) ได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเอง รัก มีความรู้สึก สนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ตนเองได้ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์ที่ได้รับ ก่อเกิดการสร้างสรรค์การทำงานในทางบวก

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561 : 593) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานคือ การทำงาน อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ ทำงานร่วมกับคนอื่นความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่างๆ ดังกล่าวไว้แล้ว ค้างในต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

กฤตชัย สุริยนต์ (2562 : 35) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่ บุคคลทำงานใดงานหนึ่งแล้วมีความสุข กับการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความรู้สึกดีกับงานที่ ตนเองทำ หรือสภาพแวดล้อมของงาน หรือผลของงานที่เกิดขึ้น หรือมีความรู้สึกดีกับงานที่ได้รับ มอบหมายทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ตรงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์ (2564 : 79) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง การ ที่บุคคลทำงานใดงานหนึ่งแล้วมีความสุขกับการทำงานที่ตนรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายใน จิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน มีความรู้สึก สนุกสนาน และศรัทธาใน งานที่ตนเองได้ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่ได้รับ ก่อเกิดการสร้างสรรค์ การทำงานในทางบวก มีความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และรับรู้ว่างานที่ตนทำ นั้นมีความสำคัญ

1.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน (Manion, 2003 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550 :34) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 39) ได้อธิบายว่าภาวะในการทำงานที่ พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าคุณเอง ได้ทำงานและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหรือ องค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์กรคณะสำคัญในการส่งเสริมให้ พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่เสริมสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสม่ำเสมอ และต้องมีการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกัน และกันและเป็นการสื่อสารอย่างโปร่งใส

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในที่ทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยเป็นความสัมพันธ์ที่ผูกพันให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้า หมายที่วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ที่ตนได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรม ของคนในองค์กรที่ ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมกัน และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องยาวนานจนเกิด เป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ของ องค์กรประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็น มนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานสามารถมี ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสูงที่สุด

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจะต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคลและครอบครัว เช่น การมี สุขภาพที่ดีการพักผ่อนที่เพียงพอจะเป็นการช่วยบรรเทาปัญหาในเรื่องรายได้ค่าครองชีพด้านสุขภาพ ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและสำหรับการมีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถสร้างความเชื่อมั่นและเป็น แรงผลักดันการทำงานให้ประสบความสำเร็จส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันก็ คือ ด้าน สังคมการทำงาน เช่นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานมีความ เข้าใจกันดีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันการสร้างเชื่อมั่นในการทำงานการมีระบบสอนงานที่ดี (กาญจณี พันธุ์โพธิ์โรจน์, 2555)

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560 อ้างถึงใน นูร์ปาซีเยห์ กุณา, 2562 : 10) ได้กล่าวว่า ความสุขใน การทำงานเกิดจากความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจาก องค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1. ความรู้ สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพ โดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงของ สถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะ แตกต่างกันไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความ พึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือ ลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจ ต่อกัน

13. การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้าง ความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ

Happy Workplace (ความสุขแปดประการ) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส. แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลก ครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของ สังคม เราเป็นเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม

Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกาย ที่แข็งแรงก็มีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่า การที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการทำงาน หากไม่รู้จักสรรหา การผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคง ก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ สม่าเสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถ รับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่ เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความต้องการ จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รัก เพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

การนำเอาแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของตนเอง ให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม การ ทำงาน มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ทำให้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ใคร (ขวัญเมือง บรรณวิทย์ : 2564)

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนา โดย เฟร เดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปีค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปีค.ศ. 1960 - 1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 : 80) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence-relation-growth theory: ERG) เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่าความต้องการใด

เกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการ ตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การทำงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน อาริรัตน์ ศรีวิพันธ์ 2559 : 26)

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน และความอบอุ่นร่างกาย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในครอบครัว และความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เช่น ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ความต้องการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มและความต้องการให้สังคมเป็นของตน เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ เช่น ความต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและความต้องการความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น

5. ความต้องการตระหนักในตนเอง เช่น ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่นโดยไม่ใช้อารมณ์ รู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่องและต้องการ เป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น (Maslow, 1960 อ้างถึงใน ประภัสสร วัฒนา, 2560 : 19)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ข้อสมมติฐานของทฤษฎี X (Theory x Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลไม่ชอบการทำงาน และต้องการการควบคุม 2) บุคคลต้องการการสั่งการไม่ต้องการความรับผิดชอบ 3) มีการลงโทษ และ การควบคุม และ 4) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้พนักงานทำตามแนวทางของพนักงาน ข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y (Theory y Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลมีความพยายาม ในการทำงานและมีความรับผิดชอบ 2) บุคคลมีความผูกพันในการทำงานให้สำเร็จ และ 3) บุคคล มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงาน (McGregor 1960 อ้างถึงใน ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ 2562 : 165)

2. ผลของการมีความสุขในการทำงาน

2.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำพาให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เป็นเครื่องมือในการชี้วัดและพัฒนาบุคคลในองค์กรโดยการสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในงานและองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นต้นทุนที่มีค่าขององค์กร การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำให้องค์กรด้วยความเต็มใจ โดยรู้สึกว่าตัวเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรประสบผลสำเร็จ ทำให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข (สุวลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์, 2542: 15 อ้างถึงใน ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558 : 283)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์วิตกกังวลเป็นอย่างมาก เพราะจากเดิมที่เคยทำเป็นประจำ จึงทำให้คุ้นเคยและเกิดความชำนาญในการทำงาน แต่เมื่อต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานจึงเกิดความกลัวที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่

สำคัญประการหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและเกิดการสร้างสรรค์งานให้เกิดขึ้นในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยให้การอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และต้องรับสภาพการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ ได้ระบบพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นไปที่การรักษาความสมดุลของสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร โดยจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งผลถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งก่อเกิดความสุขในการทำงาน (สุคนธ์ มณีรัตน์, 2554: 2 อ้างถึงใน ภัทราพรธณ แซ่ตั้ง และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558 : 283)

ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกันเนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของเราปกติทั่วไปมีเวลาทำงานกว่าก่อนชีวิต จะต้องคลุกคลีเกี่ยวพันกับการทำงานถึง 2 ใน 3 ของการมีชีวิต ดังนั้นการวางพื้นฐานชีวิตที่คนทำงานต้องสร้างความพร้อมพื้นฐาน ให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมค้นหาเป้าหมายและทางเลือก เพื่ออำนาจที่เหนือว่า จากนั้นก็ให้ปรับเสริมชีวิตด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็น ด้วยการควบคุมสติที่มีต่องาน ชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาชีวิตได้ในระยะยาว สุดท้ายเป็นการเติมเต็มแกนชีวิตด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ อดรักและศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

ส่วนรูปแบบการสร้างองค์กรสุขภาวะเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมเชิงระบบที่ต้องทำควบคู่กันไปนั้น เริ่มจากกระบวนการบริหารองค์กรแบบใหม่ให้มีค่านิยมภายใต้สังคมสุขภาวะเชิงป้องกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดนโยบายว่าได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไปพร้อมกับคุณภาพของงานขนาดไหน อีกทั้งต้องผลักดันและจัดสรรทรัพยากรสำหรับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีระบบงบประมาณและการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ด้วยการเริ่มกระบวนการบริหารใหม่ต่อจากนั้นให้ปรับทัศนคติ เปลี่ยนพฤติกรรม เรียนรู้ เสริมพลังด้วยการปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาจิตของตนเองผ่านการบอกเรื่องราวบทเรียน และความสำเร็จสู่กันฟัง

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงานมีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมมีกระปุกอันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและคนทำงานมีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข โดยกระบวนการก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การมีตัวตน องค์กรต้องทำให้คนทำงานตระหนักว่าการคิดการกระทำ การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร คือ ตัวตนขององค์กร

2. ความเชื่อมั่น องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนขององค์กรให้แก่คนทำงาน เพื่อให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่นว่าสิ่งนี้ดีและเหมาะสมต่อองค์กร โดยผู้นำมีส่วนสำคัญในการเชื่อมความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นเป้าหมายเดียวกันเพื่อนำไปสู่การเติบโตขององค์กร

3. ความศรัทธา องค์กรที่สามารถผ่าน 2 ขั้นตอนแรกได้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้อีกคนทำงานทุกคนทราบและตระหนักดีว่าสิ่งที่องค์กรดำเนินอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในสำหรับองค์กร

องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะได้รับผลลัพธ์คือเกิดความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High Trust) เพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร (Human Capital) เกิดการทำงานเป็นทีม (Team-Flow-Based Organization) มีความคิดที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Responsibility) รวมทั้งได้รับประโยชน์และกำไรตามเป้า (Profit Requirement)

การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นหนึ่งวิธีการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีแบบหนึ่ง เมื่อคนเรามีความสุขในการทำงาน ผลงานของพนักงานย่อมมีประสิทธิภาพตามความสูงของ พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิต ซึ่งส่งผลให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น เมื่อประสิทธิภาพดีขึ้นผลประกอบการขององค์กรก็ดีขึ้นด้วยเช่นกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่าง ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่สู่ครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความสุขจิตที่ดีขึ้นได้ หรือยังสามารถต่อยอดไปยังชุมชนเป็นชุมชนแห่งความสุขก็ได้และด้วยพนักงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้นทำให้ช่วยลดอัตราการเลิก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ได้ ก่อให้เกิดการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และลดความไม่พอใจของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารได้ รวมทั้งช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน และด้วยสุขภาพจิตที่ดีขึ้นทำให้ช่วยลดปัญหาครอบครัวของพนักงาน ทำให้สังคมมีความน่าอยู่ขึ้น (บุษกร วัฒนบุตร, 2558)

อย่างไรก็ตามเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่ตามมาอีกอย่างหนึ่งคือ พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรในท้ายที่สุด เนื่องจากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลจากองค์กรจึงเกิดความรักในงาน รักในองค์กร และรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร (Morarit, 2014: 29 อ้างถึงใน วรณภา ลือกิตินันท์, 2560 : 55) รวมถึงการที่พนักงานมีความพร้อมในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจจะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืนเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมายน่าเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

2. การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

3. การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มีความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าและชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุขุมรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนที่รู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

4. การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยไวกว่า

5. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร

6. การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

7. การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

8. การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร (Ketchian, 2003 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560 : 16)

2.2 ประโยชน์ต่อการบริหาร

ความสุขในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีหรือเกิดขึ้นเพียงใด ย่อมจะขึ้นอยู่กับ การเห็นผลแห่งการกระทำของเขาว่า จะทำให้เกิดประโยชน์แก่งานที่ได้กระทำไปแล้วเพียงใด ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชา และทั้งระบบงานที่มีอยู่จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะต้องสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และความพยายามที่จะบริหารงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสม (จิรพันธ์ ศรีภิรมย์, 2559 : 2)

หากต้องการให้พนักงานเกิดความสุขในที่ทำงานมิติหนึ่งที่องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึง คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้บริหาร ดังที่แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977: 123 อ้างถึงใน วรรณภา ลือกิตินันท์, 2560 : 55) ระบุว่าเวลาที่พนักงานลาออกจากองค์กรมีสาเหตุมาจากการที่องค์กรไม่ได้เอาใจใส่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังมีผลต่อความเจริญด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และผลผลิตต่างๆ ขององค์กรในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ดีขึ้น

การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมายนอกจากที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อการบริหารดังต่อไปนี้

1. การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2. การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจาก บุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

3. การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึง และทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

4. การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ของ องค์กรดีเป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

5. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจใน การทำงานบรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่ง ความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

6. การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้าน การบริหารจัดการ

7. การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคล ได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเอง และครอบครัว (Ketchian, 2003 อ้างถึง ใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560 : 17)

2.3 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

บุคคลที่มีความสุขในระดับสูง จะพิจารณาจากความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับ ชีวิต และส่วนสำคัญของชีวิต (Domain of life) โดยเฉพาะส่วนหน้าที่การทำงานในสังคม สมัยใหม่ของชาวตะวันตก ในแต่ละวัน มีสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานสูงมาก นอกจากการทำงาน จะสำคัญต่อการสร้างรายได้แล้ว ยังมีอิทธิพลต่อการยอมรับนับถือตนเอง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำ กิจกรรมที่มีคุณค่า ตลอดจนการสร้างสินค้าและบริการอันเป็นที่ต้องการแก่สังคม ดังนั้น การทำงาน ถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูง ซึ่งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อตัวแปรทั้ง 3 ตัว คือ ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต โดยเฉพาะความพึงพอใจใน 30 ชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน กล่าวคือผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มว่าเขา จะมีความพึงพอใจในงานด้วย เช่นกัน (Diener and Suh, 1997; Diener, Suh, Lucas, and Smith, 1999; Lyubomirsky, King and Diener, 2005 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553 : 29)

Alexander Kjerulf (2006 อ้างถึงใน สุพัตรา เทพเฉลิม, 2560 : 11) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ทำดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมายเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อบุคลากรดังต่อไปนี้

1. การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่
2. การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์
3. การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น
4. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง
5. การมีความสุขในการทำงานทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
6. การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง (Ketchian, 2003 อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560 : 17)

สถานที่ทำงานที่มีความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร หรือการจัดการองค์การโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก (Thai Health Promotion Foundation, 2015) ทั้งนี้สถาบัน The iOpener Institute ที่มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร ได้ทุ่มเททำงานวิจัย คุณภาพตั้งแต่ปีค.ศ. 2005 ในเรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ได้พบว่า บุคลากรที่มีความสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Pryce-Jones & Lutterbie, 2010) และมีการ ศึกษาวิจัยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Nekouei, Othman, Masud, & Ahmad, 2014) และความผูกพันต่อองค์กร (Boroujeni, Asadi, & Tabatabaie, 2012) ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Faghihparvar et al., 2013) การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข แสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานซึ่งดีต่อความสำเร็จขององค์กร สาเหตุของความสุขในการทำงานนั้นได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Chotivanich, 2017 อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561 : 593)

การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการดูแล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีคุณธรรม มีแรง จูงใจในการทำงาน จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้องค์กร เจริญเติบโตอย่างมั่นคง ความมั่นคงขององค์กรนำมาซึ่งความมั่นคงของพนักงานอย่างสอดคล้อง ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ อัตราเงินเดือน ค่าครองชีพต่างๆ เป็นต้น
2. สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและไม่เสี่ยงอันตราย ในขณะที่ปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงาน เช่น งานที่ได้ใช้ทักษะใหม่ และต้องใช้ความสามารถ

หลากหลาย มีความท้าทาย มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ได้รับการยอมรับ และได้ทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กร มีบรรยากาศการทำงานอบอุ่น และเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพสิทธิผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศในการทำงานมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต กล่าวคือ ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อผ่อนคลายความเครียด จากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมีเวลาให้ครอบครัว เพื่อชีวิตที่ดี

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561 : 13-14 อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา “ความสุขในการทำงานของพนักงาน” ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ศึกษาเครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยมีตัวแปรร่วมคือการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) โดยใช้แบบสอบถาม โดยเครื่องมือดังกล่าวสามารถบอกระดับความสุข และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ประกอบด้วย มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติ ด้านงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร โดยผลการวิจัยพบว่าผู้ทำแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กลุ่มประชากรที่ทำแบบวัดดังกล่าวส่วนมากอยู่ในช่วง อายุ

ระหว่าง 26 – 30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพโสด ด้านระดับตำแหน่งงานนั้นกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนมากดำรงตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร และส่วนมากทำงานในภาคเอกชน

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีตัวแปรร่วมคือ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน, ลักษณะงาน, สัมพันธภาพในที่ทำงาน, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ,ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต มาสเตอร์ จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน ซึ่งมีตัวแปรร่วมคือ ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ, ด้านโอกาส และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และตัวแปรความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน เอพี ออโต มาสเตอร์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการทำงานที่ดี และมีความภูมิใจในงานที่ทำมาเป็นอันดับแรก ลำดับถัดมาด้านการเห็นคุณค่าในงานของตน ด้านได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงานกับด้านการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และด้านความเพลิดเพลินและความสนุกกับงานที่ทำกับด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีตามลำดับ

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัตตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 83 คน ซึ่งมีตัวแปรร่วมคือ ความสุขในการทำงาน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 61 คน และเพศหญิง 22 คน โดยจำแนกตามช่วงอายุ อายุราชการ และสถานภาพ โดยผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัตตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ ด้านการศึกษาหาความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทัตต

สถานพยาบาลราชทัณฑ์ตลอดรวมถึงผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญสาขาวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจและพัฒนาสมอง และด้านสังคมดี ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานด้านสังคมดีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทัศนคติสถานพยาบาลราชทัณฑ์ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพราะจากลักษณะงานของทัศนคติสถานพยาบาลราชทัณฑ์ประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย

นุรปาชีเยห์ กูนา (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ซึ่งมีตัวแปรร่วมคือตัวแปรความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็น อันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็น ปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

วราภรณ์ ท่าหาญ (2562) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยมีตัวแปรร่วมคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่าเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุระดับการศึกษาระดับเงินเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

โดยสรุปแล้ว งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผู้วิจัยได้ยกมานั้นกล่าวถึงตัวแปรองค์ประกอบและ/หรือสาเหตุของความสุขในการทำงาน และความเชื่อมโยงระหว่างความสุขในการทำงานและผลกระทบที่ตามมาเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าประเด็นความสุขในการทำงานนี้เป็นประเด็นที่ถูกพูดถึงและนำมาอภิปรายอย่างแพร่หลายในหลายแง่มุม โดยผลการวิจัยเป็นไปในทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วยอย่างมีนัยยะสำคัญ ทำให้ส่งผลดีกับทั้งองค์กรและตัวพนักงานเองด้วย

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงาน

1. สุขภาพกายและใจดี
2. มีน้ำใจเอื้ออาทร
3. การมีเงิน
4. การผ่อนคลาย
5. การศึกษาหาความรู้
6. การมีศีลธรรม
7. ครอบครัวอบอุ่น
8. สังคมดี

(สสส.)

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น
2. ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น
3. ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข
4. ทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย
5. ทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่น
6. ทำให้การสื่อสารดีขึ้น
7. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
8. ทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

สุมาลี ดวงกลาง (2560 : 15-19)

ประโยชน์ต่อการบริหาร

1. ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ
2. ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง
3. ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง
4. ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม
5. ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน
6. ส่งเสริมการบังคับบัญชา
7. ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ

สุมาลี ดวงกลาง (2560 : 15-19)

ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

1. ทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่บ้าน
2. ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น
3. เพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น
4. ทำให้บุคคลรักงาน
5. ทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่
6. ทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ

สุมาลี ดวงกลาง (2560 : 15-19)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร” จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

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

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .05 แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{150}{1+150(.05)^2}$$

$$n = 109.09 \text{ หรือ } 110 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง (2560 : 15-19) มีจำนวน 36 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

- 1) สุขภาพกายและใจดี จำนวน 13 ข้อ
- 2) มีน้ำใจเอื้ออาทร จำนวน 2 ข้อ
- 3) การมีเงิน จำนวน 2 ข้อ
- 4) การผ่อนคลาย จำนวน 3 ข้อ
- 5) การศึกษาหาความรู้ จำนวน 4 ข้อ
- 6) การมีศีลธรรม จำนวน 2 ข้อ
- 7) ครอบครัวอบอุ่น จำนวน 6 ข้อ
- 8) สังคมดี จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง (2560 : 15-19) จำนวน 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

- 1) ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น จำนวน 3 ข้อ
- 2) ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น จำนวน 3 ข้อ
- 3) ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข จำนวน 5 ข้อ
- 4) ทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย จำนวน 2 ข้อ
- 5) ทำให้ความสุขแผ่ขยายไปทั่วองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- 6) ทำให้การสื่อสารดีขึ้น จำนวน 2 ข้อ
- 7) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ข้อ
- 8) ทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง (2560 : 15-19) จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

- 1) ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ จำนวน 2 ข้อ
- 2) ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง จำนวน 3 ข้อ
- 3) ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง จำนวน 2 ข้อ

- 4) ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม จำนวน 2 ข้อ
- 5) ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ
- 6) ส่งเสริมการบังคับบัญชา จำนวน 2 ข้อ
- 7) ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล อ้างอิงใน สุมาลี ดวงกลาง (2560 : 15-19) จำนวน 12 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

- 1) ทำให้มีความสุขต่อเนืองที่บ้าน จำนวน 2 ข้อ
- 2) ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น จำนวน 2 ข้อ
- 3) เพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น จำนวน 2 ข้อ
- 4) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน จำนวน 2 ข้อ
- 5) การมีความสุขในการทำงานทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ จำนวน 2 ข้อ
- 6) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ จำนวน 2 ข้อ

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานครจากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดย

ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรความสุขในการทำงาน

- จำนวนข้อคำถามเชิงบวก 36 ข้อ
- รวม 36 ข้อ

ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

- จำนวนข้อคำถามเชิงบวก 20 ข้อ
- จำนวนข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ
- รวม 22 ข้อ

ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

- จำนวนข้อคำถามเชิงบวก 14 ข้อ
- จำนวนข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ
- รวม 15 ข้อ

ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล

- จำนวนข้อคำถามเชิงบวก 15 ข้อ

รวม 15 ข้อ

จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
ขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม

3.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในรายข้อคำถาม (Item) จาก เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเลือก นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับคะแนนรวมแต่ละด้านที่มีค่าสูงตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 85 ข้อ

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
1) สุขภาพกายและใจดี	13	.852
2) มีน้ำใจเอื้ออาทร	2	.752
3) การมีเงิน	2	.742
4) การผ่อนคลาย	3	.677
5) การศึกษาหาความรู้	4	.705
6) การมีศีลธรรม	2	.671
7) ครอบครัวอบอุ่น	6	.806
8) สังคมดี	4	.899
รวม	36	.908

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน ที่มีต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
1) ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น	3	.390
2) ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น	3	.673
3) ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข	5	.538
4) ทำให้ความสุขแผ่ขยายไปทั่วองค์กร	3	.531
5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	2	.518
6) ทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น	2	.530
รวม	22	.861

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน ที่มีต่อการบริหาร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
1) ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ	2	.406
2) ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง	3	.386
3) ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง	2	.660
4) ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม	2	.708
5) ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน	2	.565
6) ส่งเสริมการบังคับบัญชา	2	.737
7) ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ	2	.499
รวม	15	.861

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการมีความสุขจากการทำงานเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคล	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
1) ทำให้มีความสุขต่อเรื่องที่บ้าน	2	.576
2) ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	2	.272
3) เพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น	2	.245
4) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน	2	.400
5) การมีความสุขในการทำงานทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่	2	.727
6) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ	2	.704
รวม	12	.711

การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวกมีจำนวน 82 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84 และ ข้อ 85 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	จะได้	4	คะแนน
ค่อนข้างจริง	จะได้	3	คะแนน
ไม่ค่อยจริง	จะได้	2	คะแนน
ไม่จริงเลย	จะได้	1	คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 49, 53 และ ข้อ 63 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	จะได้	4	คะแนน
ค่อนข้างจริง	จะได้	3	คะแนน
ไม่ค่อยจริง	จะได้	2	คะแนน
ไม่จริงเลย	จะได้	1	คะแนน

3.4 แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{3} \\ &= 1 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.5 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับความหมายของตัวแปร
ตั้งแต่ 3.00 คะแนนขึ้นไป	ระดับสูง
ตั้งแต่ 2.00 คะแนนแต่ไม่เกิน 3.00 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 2.00 คะแนน	ระดับต่ำ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน โดยให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในวันที่ 6 ธันวาคม 2565 ถึง วันที่ 9 ธันวาคม 2565 เป็นเวลาโดยรวม 4 วัน

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 110 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ t-test (Independent Sample t-test) และ F-test (One Way ANOVA) ได้แก่

5.2.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันส่งผลต่อประโยชน์ด้านองค์การ ด้านการบริหาร และด้านบุคคลที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test

5.2.2 พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันส่งผลต่อประโยชน์ด้านองค์การ ด้านการบริหาร และด้านบุคคลที่ต่างกันที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.3 พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อประโยชน์ด้านองค์การ ด้านการบริหารและด้านบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อประโยชน์ด้านองค์การ ด้านการบริหารและด้านบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test

5.2.5 ตัวแปรที่ 1 มีความสัมพันธ์ ตัวแปรที่ 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 153 อ้างถึงใน ธารารัตน์ ชุ่มชื่น, 2561 : 54) ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มี
ความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง



บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประโยชน์ด้านองค์การ ด้านการบริหารและด้านบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับประโยชน์ด้านองค์การ ด้านการบริหารและด้านบุคคล ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยความสุขที่ส่งผลต่อประโยชน์ด้านองค์การ ด้านการบริหารและด้านบุคคลโดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปของสถิติ t-test (Independent Sample t-test), F-test (One Way ANOVA) ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม

F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA
		ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย (Coefficient in Multiple Regression Equation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	90.90
หญิง	10	9.10
2. อายุ		
ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	51	46.40
ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	50	45.50
ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	9	8.10
3. อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	14	12.70
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	41	37.30
มากกว่า 10 ปี	55	50.00
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน ประกอบด้วยบุคลากรเพศชายเป็นส่วนใหญ่มียังจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 และบุคลากรเพศหญิงจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

งาน พบว่า ส่วนใหญ่อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจดีของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สุขภาพกายและใจดี	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ที่ทำงานของท่านมีอาหารที่มีประโยชน์จำหน่าย	3.87	.54	สูง
2. ร้านอาหารในที่ทำงานของท่านถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.72	.62	สูง
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายเป็นประจำ	3.83	.47	สูง
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย	3.85	.47	สูง
5. องค์กรของท่านมีการประเมินความเครียดของพนักงานเป็นประจำ	3.60	.79	สูง
6. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	3.84	.48	สูง
7. องค์กรของท่านมีการดูแลสถานที่ให้ถูกหลักสุขาภิบาลและถูกหลักอนามัย	3.74	.62	สูง
8. องค์กรของท่านจัดที่สูบบุหรี่ให้กับพนักงานในบริเวณที่เหมาะสม	3.81	.53	สูง
9. องค์กรของท่านเอาใจใส่เรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน	3.73	.57	สูง
10. องค์กรของท่านมีการให้ความรู้เรื่องการมีเพศสัมพันธ์อย่างปลอดภัย	2.95	1.34	ปานกลาง
11. องค์กรของท่านไม่มีวัฒนธรรมการสังสรรค์ด้วยการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	2.30	1.28	ปานกลาง

สุขภาพกายและใจดี	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
12. องค์กรของท่านมีนโยบายต่อต้านการ เล่นการพนัน	2.96	1.28	ปานกลาง
13. องค์กรของท่านมีบทลงโทษที่ชัดเจน สำหรับความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	2.97	1.26	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.43	.52	สูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจดีของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยเก้าข้ออยู่ในระดับสูง ได้แก่ ที่ทำงานของท่านมีอาหารที่มีประโยชน์จำหน่าย, องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย, องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน, องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายเป็นประจำ, องค์กรของท่านจัดที่สูบบุหรี่ให้กับพนักงานในบริเวณที่เหมาะสม, องค์กรของท่านมีการดูแลสถานที่ให้ถูกหลักสุขาภิบาลและถูกหลักอนามัย, องค์กรของท่านเอาใจใส่เรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน, ร้านอาหารในที่ทำงานของท่านถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ องค์กรของท่านมีการประเมินความเครียดของพนักงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87, 3.85, 3.84, 3.83, 3.81, 3.74, 3.73, 3.72 และ 3.60 ตามลำดับ จากมากไปน้อย และมีสี่ข้อที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรของท่านมีบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด, องค์กรของท่านมีนโยบายต่อต้านการเล่นการพนัน, องค์กรของท่านมีการให้ความรู้เรื่องการมีเพศสัมพันธ์อย่างปลอดภัย และ องค์กรของท่านไม่มีวัฒนธรรมการสังสรรค์ด้วยการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.97, 2.96, 2.95 และ 2.30 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

มีน้ำใจเอื้ออาทร	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
14. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม ช่วยเหลือเมื่อมีสมาชิกได้รับความ เดือดร้อน	3.95	.33	สูง
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ โอกาสต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น งานแต่ง หรือพิธีศพ เป็นต้น	3.90	.41	สูง

มีน้ำใจเอื้ออาทร	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
เฉลี่ยรวม	3.92	.33	สูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือเมื่อมีสมาชิกได้รับความเดือดร้อน มีคะแนนสูงสุด คือ 3.95 คะแนน รองลงมาคือองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับโอกาสต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น งานแต่ง หรือพิธีศพ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการมีเงินของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การมีเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
16. องค์กรของท่านมีการจัดอบรมด้านการจัดการเงินของพนักงาน	3.64	.69	สูง
17. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องการออมเงินให้พนักงาน	3.47	.76	สูง
เฉลี่ยรวม	3.55	.65	สูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการมีเงิน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดอบรมด้านการจัดการเงินของพนักงาน และ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องการออมเงินให้พนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.47 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การผ่อนคลาย	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
18. องค์กรของท่านมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดสำหรับพนักงาน	3.37	.79	สูง

การผ่อนคลาย	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
19. องค์กรของท่านจัดสรรเวลาพัก สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.09	.93	สูง
20. องค์กรของท่านมีการสำรวจความ เหนื่อยล้าของพนักงานอยู่เสมอ	3.13	.87	สูง
เฉลี่ยรวม	3.20	.67	สูง

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังมีคะแนนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด เรียงลำดับตามคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ องค์กรของท่านมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดสำหรับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 องค์กรของท่านมีการสำรวจความเหนื่อยล้าของพนักงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.13 และองค์กรของท่านจัดสรรเวลาพักสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การศึกษาหาความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
21. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากที่ ทำงานมาปรับใช้ในชีวิตได้	3.78	.51	สูง
22. องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน	3.45	.76	สูง
23. องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ให้ ความรู้สำหรับพนักงาน	3.35	.83	สูง
24. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำกลับมา พัฒนาองค์กร	3.34	.82	สูง
เฉลี่ยรวม	3.48	.54	สูง

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากที่ทำงานมาปรับใช้ในชีวิตได้, องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน, องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ให้ความรู้สำหรับพนักงาน และ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำกลับมาพัฒนาองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78, 3.45, 3.35 และ 3.34 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านการมีศีลธรรมของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การมีศีลธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
25. องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ท่านนับถือ	3.61	.78	สูง
26. องค์กรของท่านส่งเสริมให้นำหลักหลักธรรมมาร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงาน	3.71	.56	สูง
เฉลี่ยรวม	3.66	.59	สูง

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัย ความสุขในการทำงานด้านการมีศีลธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ องค์กรของท่านส่งเสริมให้นำหลักหลักธรรมมาร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงาน และ องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ท่านนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.61 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอบอุ่นของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ครอบครัวอบอุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
27. ครอบครัวของท่านมีความรักต่อกัน	3.38	.85	สูง
28. ครอบครัวของท่านมีความสามัคคีกัน	3.25	.87	สูง

ครอบครัวอบอุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
29. ในช่วงครึ่งปีที่ผ่านมาท่านไม่มีปัญหา กับครอบครัว	2.97	1.01	ปานกลาง
30. ครอบครัวของท่านใช้ชีวิตอย่าง พอเพียง	3.33	.83	สูง
31. สภาพการเงินของครอบครัวท่าน คล่องตัวในช่วงนี้	3.19	.83	สูง
32. ครอบครัวท่านมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน	3.41	.72	สูง
เฉลี่ยรวม	3.26	.61	สูง

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอบอุ่น มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ครอบครัวท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน, ครอบครัวท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน, ครอบครัวของท่านใช้ชีวิตอย่างพอเพียง, ครอบครัวของท่านมีความสามัคคีกัน และ สภาพการเงินของครอบครัวท่านคล่องตัวในช่วงนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41, 3.38, 3.33, 3.25 และ 3.19 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย และมีหนึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในช่วงครึ่งปีที่ผ่านมาท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสังคมของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สังคมดี	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
33. ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่มีความสุข	3.31	.75	สูง
34. สมาชิกในหมู่บ้านของท่านมีความ เอื้อเฟื้อต่อกัน	3.35	.72	สูง
35. สมาชิกในหมู่บ้านมีความสามัคคีกัน	3.30	.70	สูง
36. สมาชิกในหมู่บ้านพร้อมช่วยเหลือ ท่านเสมอหากท่านพบเจอปัญหา	3.17	.79	สูง
เฉลี่ยรวม	3.28	.65	สูง

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านสังคมดี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ สมาชิกในหมู่บ้านของท่านมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน, ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่มีความสุข, สมาชิกในหมู่บ้านมีความสามัคคีกัน และสมาชิกในหมู่บ้านพร้อมช่วยเหลือท่านเสมอหากท่านพบเจอปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.35, 3.31, 3.30 และ 3.17 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. สุขภาพกายและใจดี	3.43	.52	สูง
2. มีน้ำใจเอื้ออาทร	3.92	.33	สูง
3. การมีเงิน	3.55	.65	สูง
4. การผ่อนคลาย	3.20	.67	สูง
5. การศึกษาหาความรู้	3.48	.54	สูง
6. การมีศีลธรรม	3.66	.59	สูง
7. ครอบครัวอบอุ่น	3.26	.61	สูง
8. สังคมดี	3.28	.65	สูง
เฉลี่ยรวม	3.48	.36	สูง

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับสูงทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ ด้านทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง ด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน ด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา และด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78, 3.74, 3.71, 3.70, 3.66, 3.61 และ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัย ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้นของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. เมื่อท่านมีความสุขท่านสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าผู้อื่น	3.78	.46	สูง
2. ความสามารถในการทำงานของท่านเพิ่มขึ้นเมื่อท่านมีความสุข	3.50	.57	สูง
3. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนสำเร็จเพราะท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร	3.60	.59	สูง
เฉลี่ยรวม	3.63	.36	สูง

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัย ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูงทั้งหมด เรียงลำดับตามคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เมื่อท่านมีความสุขท่านสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.78 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนสำเร็จเพราะท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.60 และความสามารถในการทำงานของท่านเพิ่มขึ้นเมื่อท่านมีความสุข มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัย ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านทำงานด้วยความสุข ทำให้ทำงานออกมาได้ดี	3.65	.57	สูง
2. ท่านมั่นใจว่าแม้จะเกิดปัญหา ท่านก็สามารถแก้ไขให้ผ่านไป	3.66	.53	สูง
3. ท่านรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด	3.77	.50	สูง
เฉลี่ยรวม	3.70	.34	สูง

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูงทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.77 ท่านมั่นใจว่าแม้จะเกิดปัญหา ท่านก็สามารถแก้ไขให้ผ่านไปได้ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และท่านทำงานด้วยความสุข ทำให้ทำงานออกมาได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุขของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีความพึงพอใจกับการบริการของท่าน	3.67	.58	สูง
2. ท่านควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเผชิญหน้ากับลูกค้าที่ไม่พอใจ	3.58	.73	สูง
3. องค์กรมอบหมายให้ท่านพบเจอลูกค้าใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.74	.55	สูง
4. ท่านตั้งใจเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์	3.59	.80	สูง
5. ท่านใช้น้ำเสียงที่แตกต่างกันในสถานการณ์ต่าง ๆ	2.98	1.26	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.51	.46	สูง

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยในด้านนี้มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูงทั้งหมดสี่ข้อ ได้แก่ องค์กรมอบหมายให้ท่านพบเจอลูกค้าใหม่ ๆ อยู่เสมอ, ลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีความพึงพอใจกับการบริการของท่าน, ท่านตั้งใจเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และ ท่านควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเผชิญหน้ากับลูกค้าที่ไม่พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74, 3.67, 3.59 และ 3.58 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย และมีข้อที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ คือ ท่านใช้น้ำเสียงที่แตกต่างกันในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.98

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.55	.63	สูง
2. บรรยากาศในองค์กรของท่านเต็มไปด้วยความสุข	3.35	.69	สูง
3. ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานในแต่ละวัน	3.41	.85	สูง
เฉลี่ยรวม	3.44	.50	สูง

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ ท่านมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน, ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานในแต่ละวัน และ บรรยากาศในองค์กรของท่านเต็มไปด้วยความสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55, 3.41 และ 3.35 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.68	.57	สูง
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนในองค์กรได้	3.74	.50	สูง
เฉลี่ยรวม	3.71	.43	สูง

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนในองค์กรได้ มีค่าเฉลี่ย 3.74 และ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.68	.49	สูง
2. ท่านรู้สึกว่างานของคุณมีคุณค่าต่อองค์กร	3.75	.48	สูง
เฉลี่ยรวม	3.71	.40	สูง

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การด้านทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานของคุณมีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.75 และ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ เรียงจากมากไปน้อย

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น	3.63	.36	สูง
2. ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น	3.70	.34	สูง
3. ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข	3.51	.46	สูง

ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน ที่มีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
4. ทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงาน ในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไป ยังผู้อื่น	3.44	.50	สูง
5. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.71	.43	สูง
6. ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น	3.71	.40	สูง
เฉลี่ยรวม	3.62	.23	สูง

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับสูงทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น ด้านทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข ด้านทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่น ด้านทำให้การสื่อสารดีขึ้น และด้านทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71, 3.71, 3.70, 3.63, 3.51, 3.44, 3.40 และ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัย ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อ สร้างความได้เปรียบแก่องค์กร	3.74	.54	สูง
2. ท่านมีความผูกพันกับงานที่ท่านทำอยู่	3.49	.60	สูง
เฉลี่ยรวม	3.61	.43	สูง

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบแก่

องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.74 รองลงมาคือท่านมีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูงของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
3. ท่านให้ความร่วมมือเต็มที่ เมื่อต้องทำงานเป็นทีม	3.78	.44	สูง
4. ท่านมั่นใจว่าตัวเองทำงานมีประสิทธิภาพ	3.68	.56	สูง
5. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้	3.14	1.07	สูง
เฉลี่ยรวม	3.53	.44	สูง

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านให้ความร่วมมือเต็มที่ เมื่อต้องทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.78 รองลงมาคือท่านมั่นใจว่าตัวเองทำงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 และท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
6. ในทุกภารกิจ ท่านคำนึงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรเสมอ	3.74	.46	สูง
7. ท่านใช้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นแนวทางในการทำงานของท่าน	3.67	.54	สูง
เฉลี่ยรวม	3.70	.35	สูง

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง มีคะแนนอยู่ใน

ระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยในทุกภารกิจ ท่านคำนึงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.74 รองลงมาคือท่านใช้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นแนวทางในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคมของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
8. เมื่อมีการกล่าวถึงองค์กร ท่านจะรักษาภาพลักษณ์ให้กับองค์กร	3.76	.45	สูง
9. หากได้พูดคุยกับคนภายนอกท่านจะเสริมภาพลักษณ์ให้กับองค์กร	3.72	.54	สูง
เฉลี่ยรวม	3.74	.42	สูง

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กร ท่านจะรักษาภาพลักษณ์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.76 รองลงมาคือหากได้พูดคุยกับคนภายนอกท่านจะเสริมภาพลักษณ์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้อุบลการเอาใจใส่ในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้อุบลการเอาใจใส่ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
10. ความเป็นมิตรในองค์กรช่วยให้ท่านทำงานออกมาได้ดี	3.74	.48	สูง
11. บรรยากาศในการทำงานเอื้อให้ท่านสร้างผลงานที่มีคุณภาพออกมา	3.83	.38	สูง
เฉลี่ยรวม	3.78	.32	สูง

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยบรรยากาศในการทำงานเอื้อให้ท่านสร้างผลงานที่มีคุณภาพออกมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.83 รองลงมาคือความเป็นมิตรในองค์กรช่วยทำให้ท่านทำงานออกมาได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านส่งเสริมการบังคับบัญชาของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่งเสริมการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
12. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายบริหารขององค์กร	3.80	.42	สูง
13. ท่านเห็นด้วยกับระบบบริหารจัดการขององค์กร	3.52	.76	สูง
เฉลี่ยรวม	3.66	.45	สูง

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการบังคับบัญชา มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.80 รองลงมาคือท่านเห็นด้วยกับระบบบริหารจัดการขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
14. ท่านเคยได้รับโอกาสจากองค์กรในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.68	.60	สูง

ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
15. ท่านใช้ชีวิตในองค์กรนี้อย่างมีความหมายทั้งต่อตนเองและครอบครัว	3.74	.52	สูง
เฉลี่ยรวม	3.71	.47	สูง

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารด้านระดับคะแนนในปัจจัยส่งเสริมการบังคับบัญชา มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 3.80 รองลงมาคือท่านเห็นด้วยกับระบบบริหารจัดการขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ	3.61	.43	สูง
2. ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง	3.53	.44	สูง
3. ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง	3.70	.35	สูง
4. ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม	3.74	.42	สูง
5. ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน	3.78	.32	สูง
6. ส่งเสริมการบังคับบัญชา	3.66	.45	สูง
7. ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ	3.71	.47	สูง
เฉลี่ยรวม	3.68	.24	สูง

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหารของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับสูงทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ ด้านทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง ด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของ

สังคม ด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน ด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา และด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78, 3.74, 3.71, 3.70, 3.66, 3.61 และ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้มีความสุขต่อเนื่องที่บ้านของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้มีความสุขต่อเนื่องที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่หลังกลับจากทำงานและมีแรงทำงานในวันต่อไป	3.24	1.05	สูง
2. ท่านกลับจากทำงานด้วยความสุข	3.45	.60	สูง
เฉลี่ยรวม	3.35	.72	สูง

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้มีความสุขต่อเนื่องที่บ้าน มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านกลับจากทำงานด้วยความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.45 รองลงมาคือองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับโอกาสต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น งานแต่งหรือพิธีศพ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้นของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของท่านได้	3.70	.50	สูง
4. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี	3.73	.47	สูง
เฉลี่ยรวม	3.71	.37	สูง

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.73 รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้นของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

เพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้ แก้ปัญหาได้ดีขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
5. ท่านสามารถแก้ปัญหาในส่วนของ ท่านได้	3.79	.41	สูง
6. ท่านใส่ใจการทำงานเพื่อให้เกิดปัญหา น้อยที่สุด	3.75	.50	สูง
เฉลี่ยรวม	3.77	.34	สูง

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านสามารถแก้ปัญหาในส่วนของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.79 รองลงมาคือท่านใส่ใจการทำงานเพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด มีคะแนนอยู่ที่ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้บุคคลรักงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้บุคคลรักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
7. ท่านรักงานที่ท่านทำ	3.64	.66	สูง
8. ด้วยความรักในงานที่ท่าน สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	3.72	.53	สูง
เฉลี่ยรวม	3.68	.47	สูง

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้บุคคลรักงาน มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้วยความรักในงานที่ทำ ทำให้ท่านสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือท่านรักงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ของพนักงานบริษัทด้านการจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
9. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งในการทำงานของท่านมีคุณค่า	3.61	.73	สูง
10. ท่านรู้สึกดีกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.63	.70	สูง
เฉลี่ยรวม	3.62	.64	สูง

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านรู้สึกดีกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 รองลงมาคือท่านรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งในการทำงานของท่านมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจของพนักงานบริษัทด้านการจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
11. ท่านรู้สึกดีที่ได้ทำผลงานให้กับองค์กร	3.86	.34	สูง
12. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในผลงานขององค์กร	3.83	.45	สูง
เฉลี่ยรวม	3.85	.35	สูง

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยทุกข้อในด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยท่านรู้สึกดีที่ได้ทำผลงานให้กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.86 รองลงมาคือท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในผลงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน ที่มีต่อตัวบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ทำให้มีความสุขต่อเนืองที่บ้าน	3.35	.72	สูง
2. ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น	3.71	.37	สูง
3. เพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้ แก้ปัญหาได้ดีขึ้น	3.77	.34	สูง
4. ทำให้บุคคลรักงาน	3.68	.47	สูง
5. ทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรง อยู่	3.62	.64	สูง
6. ทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ	3.85	.35	สูง
เฉลี่ยรวม	3.66	.30	สูง

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับคะแนนในปัจจัยด้านประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคลของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ มีคะแนนอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับคะแนนเฉลี่ยระดับสูงทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ด้านทำให้บุคคลรักงาน ด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ และด้านทำให้มีความสุขต่อเนืองที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85, 3.77, 3.71, 3.68, 3.62 และ 3.35 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. สุขภาพกายและใจดี	ชาย	100	3.44	.53	-4.201	.000
	หญิง	10	3.80	.21		
2. มีน้ำใจเอื้ออาทร	ชาย	100	3.91	.34	-.784	.434
	หญิง	10	4.00	.00		
3. การมีเงิน	ชาย	100	3.54	.66	-.487	.627
	หญิง	10	3.65	.58		
4. การผ่อนคลาย	ชาย	100	3.19	.68	-.015	.988
	หญิง	10	3.20	.65		
5. การศึกษาหาความรู้	ชาย	100	3.46	.53	-.738	.462
	หญิง	10	3.60	.61		
6. การมีศีลธรรม	ชาย	100	3.63	.61	-6.160	.000
	หญิง	10	4.00	.00		
7. ครอบครัวอบอุ่น	ชาย	100	3.24	.61	-1.149	.253
	หญิง	10	3.47	.58		
8. สังคมดี	ชาย	100	3.25	.66	-1.905	.059
	หญิง	10	3.65	.39		
รวม	ชาย	110	3.41	.40	-3.846	.001
	หญิง	10	3.67	.17		

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า t = -3.846 ค่า Sig = .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.41 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพกายและใจดี มีค่า $t = -4.201$ ค่า Sig = .000 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการมีศีลธรรม มีค่า $t = -6.160$ ค่า Sig = .000 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร มีค่า $t = -.784$ ค่า Sig = .434 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการมีเงิน มีค่า $t = -.487$ ค่า Sig = .627 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการผ่อนคลาย มีค่า $t = -.015$ ค่า Sig = .988 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการศึกษาหาความรู้ มีค่า $t = -.738$ ค่า Sig = .462 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า $t = -1.149$ ค่า Sig = .253 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านสังคมดี มีค่า $t = -1.905$ ค่า Sig = .059 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	51	3.31	.38	สูง
2. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	50	3.53	.33	สูง
3. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	9	3.65	.56	สูง
รวม	110	3.43	.39	สูง

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานกับช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงอายุ

พบว่า อายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 อายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 และอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. สุขภาพกาย และใจดี	ระหว่างกลุ่ม	2.461	1.230	4.934	.009
	ภายในกลุ่ม	26.682	.249	-	-
	รวม	29.142	-	-	-
2. มีน้ำใจเอื้อ อาทร	ระหว่างกลุ่ม	1.752	.876	9.522	.00
	ภายในกลุ่ม	9.842	.092	-	-
	รวม	11.593	-	-	-
3. การมีเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.394	.197	.465	.629
	ภายในกลุ่ม	45.279	.423	-	-
	รวม	45.673	-	-	-
4. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	1.560	.780	1.737	.181
	ภายในกลุ่ม	48.061	.449	-	-
	รวม	49.621	-	-	-
5. การศึกษาหา ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.835	.918	3.280	.041
	ภายในกลุ่ม	29.931	.280	-	-
	รวม	31.766	-	-	-
6. การมีศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.345	.672	1.964	.145
	ภายในกลุ่ม	36.621	.342	-	-
	รวม	37.966	-	-	-
7. ครอบครั อบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	1.265	.632	1.728	.183
	ภายในกลุ่ม	39.162	.366	-	-
	รวม	40.427	-	-	-
8. สังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	1.882	.941	2.288	.106
	ภายในกลุ่ม	44.006	.411	-	-

ความสุขในการทำงาน	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
	รวม	45.889	-	-	-
	ระหว่างกลุ่ม	1.426	.713	5.068	.008
เฉลี่ยรวม	ภายในกลุ่ม	15.054	.141	-	-
	รวม	16.480	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 5.068$ ค่า $Sig = .008$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพกายและใจดี มีค่า $F = 4.934$ ค่า $Sig = .009$ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร $F = 9.522$ ค่า $Sig = .00$ มีค่าน้อยกว่า .05 ด้านการศึกษาหาความรู้ มีค่า $F = 3.280$ ค่า $Sig = .041$ นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการมีเงิน มีค่า $F = .465$ ค่า $Sig = .629$ ด้านการผ่อนคลาย มีค่า $F = 1.737$ ค่า $Sig = .181$ ด้านการมีศีลธรรม มีค่า $F = 1.964$ ค่า $Sig = .145$ ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า $F = 1.728$ ค่า $Sig = .183$ และด้านสังคมดี $F = 2.288$ ค่า $Sig = .106$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป
1. ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	3.31			
2. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	3.61			
3. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	3.47			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.2924^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.31

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	
		ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี
1. ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	3.961		.4608*
2. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	3.960		.4600*
3. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	3.500		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4608* พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4600* สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรมากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.961

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับด้านการศึกษาหาความรู้ของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	
		ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี
1. ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	3.363		-.4428*
2. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	3.540		
3. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	3.480		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.4428^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.363

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	
		ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี ขึ้นไป
1. ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	3.313		$-.2151^*$
2. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	3.528		
3. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	3.596	$.2830^*$	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านความสุขในการทำงานรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.2151^*$ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $.2830^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความสุขในการทำงานรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.596

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 5 ปี	14	3.58	.31	สูง
2. ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	41	3.30	.39	สูง
3. มากกว่า 10 ปี	55	3.49	.38	สูง
รวม	110	3.43	.39	.212สูง

จากตารางที่ 4.40 พบว่า แสดงผลการเปรียบเทียบ พบว่า อายุงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง อายุต่ำกว่า 5 ปี อายุตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และ อายุมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.30 และ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	อายุงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. สุขภาพกาย และใจดี	ระหว่างกลุ่ม	2.510	1.255	5.042	.008
	ภายในกลุ่ม	26.633	.249	-	-
	รวม	29.142	-	-	-
2. มีน้ำใจเอื้อ อาทร	ระหว่างกลุ่ม	.124	.062	.579	.562
	ภายในกลุ่ม	11.469	.107	-	-
	รวม	11.539	-	-	-
3. การมีเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.249	.125	.294	.746
	ภายในกลุ่ม	45.423	.425	-	-
	รวม	45.673	-	-	-
4. การผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	1.935	.968	2.171	.119
	ภายในกลุ่ม	47.686	.446	-	-
	รวม	49.621	-	-	-

ความสุขในการทำงาน	อายุงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
5. การศึกษาหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.129	.564	1.971	.144
	ภายในกลุ่ม	30.638	.286	-	-
	รวม	31.766	-	-	-
6. การมีศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.305	.652	1.904	.154
	ภายในกลุ่ม	36.661	.343	-	-
	รวม	37.966	-	-	-
7. ครอบครัวยุบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.945	.472	1.280	.282
	ภายในกลุ่ม	39.482	.369	-	-
	รวม	40.427	-	-	-
8. สังคมดี	ระหว่างกลุ่ม	.841	.420	.999	.372
	ภายในกลุ่ม	45.048	.421	-	-
	รวม	45.889	-	-	-
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.182	.591	4.135	.019
	ภายในกลุ่ม	15.298	.143	-	-
	รวม	16.480	-	-	-

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 4.135$ ค่า $Sig = .019$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพกายและใจดี มีค่า $F = 5.042$ ค่า $Sig = .008$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร $F = .579$ ค่า $Sig = .562$ ด้านการมีเงิน มีค่า $F = .294$ ค่า $Sig = .746$ ด้านการผ่อนคลาย มีค่า $F = 2.171$ ค่า $Sig = .119$ ด้านการศึกษาหาความรู้ มีค่า $F = 1.971$ ค่า $Sig = .144$ ด้านการมีศีลธรรม มีค่า $F = 1.904$ ค่า $Sig = .154$ ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า $F = 1.280$ ค่า $Sig = .282$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านอายุงานกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	
		ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.70		.4107*
2. ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.29		
3. มากกว่า 10 ปี	3.56		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4107* พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.2696* สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์การ

ตัวแปร	1. ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น		2. ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น		3. ทำให้ลูก้าได้รับประสบการณ์ความสุข		4. ทำให้ความสุขแผ่ขยายไปทั่วองค์กร		5. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม		6. ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น		ประโยชน์ต่อองค์การ	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
1. สุขภาพกายและใจดี	-.168	.080	.034	.727	.140	.144	.040	.680	.185	.053	.124	.196	.120	.211
2. มีน้ำใจเอื้ออาทร	-.039	.685	-.088	.359	-.125	.193	-.120	.210	-.047	.624	-.031	.750	-.142	.139
3. การมีเงิน	-.155	.107	-.035	.716	-.110	.251	-.118	.221	-.017	-.863	-.037	.703	.145	.130
4. การผ่อนคลาย	-.010	.920	.146	.128	.176	.065	.073	.450	.125	.192	.024	.823	.166	.082
5. การศึกษาหาความรู้	-.028	.774	.003	.972	.028	.772	.088	.361	.009	.928	.074	.442	.059	.540
6. การมีศีลธรรม	-.251**	.008	-.100	.300	.052	.592	.058	.545	.094	.331	.137	.153	.017	.861
7. ครอบครัวยั่งยืน	.195*	.041	.204*	.032	.392**	.000	.092	.337	.167	.081	.160	.094	.367**	.000
8. สังคมดี	.126	.188	.278**	.003	.313**	.001	.059	.543	.140	.144	-.027	.783	.266**	.005

ตัวแปร	1. ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น		2. ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น		3. ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข		4. ทำให้ความสุขแผ่ขยายไปทั่วองค์กร		5. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม		6. ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น		ประโยชน์ต่อองค์กร	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
ความสุขในการทำงาน	-.049	.610	.127	.187	.246**	.010	.067	.489	.182	.057	.118	.219	.217*	.023

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีความสุขในการทำงานเข้ามาสัมพันธ์กับ ประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า $r = .217^*$ ค่า $P = .023$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .217^*$ และมีค่า $P = .023$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข มีค่า $r = .246^{**}$ ค่า $P = .010$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้ผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้น มีค่า $r = -.049$ ค่า $P = .610$ ด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น มีค่า $r = .127$ ค่า $P = .187$ ด้านทำให้ความสุขแผ่ขยายไปทั่วองค์กร มีค่า $r = .067$ ค่า $P = .489$ ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่า $r = .182$ ค่า $P = .057$ และด้านทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น $r = .118$ ค่า $P = .219$

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร

ตัวแปร	1. ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ		2. ทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง		3. ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง		4. ทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม		5. ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน		6. ส่งเสริมการบังคับบัญชา		7. ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ		ประโยชน์ต่อการบริหาร	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
1. สุขภาพกายและใจดี	-.005	.960	.281**	.003	.283**	.003	.106	.273	.114	.234	.399**	.000	.422**	.000	.423**	.000
2. มีน้ำใจเอื้ออาทร	.047	.629	.183	.056	.039	.687	.071	.462	-.031	.748	-.025	.796	.002	.986	.094	.331
3. การมีเงิน	-.137	.153	.106	.270	-.019	.843	-.126	.190	-.119	.217	.080	.404	.182	.057	.020	.837
4. การผ่อนคลาย	.043	.654	.117	.225	.111	.246	-.029	.764	-.004	.963	.224*	.019	.310**	.001	.209*	.028
5. การศึกษาหาความรู้	.172	.072	-.024	.800	.148	.122	.063	.513	-.046	.635	.354**	.000	.400**	.000	.267**	.005
6. การมีศีลธรรม	.000	.997	.135	.159	.282**	.003	-.073	.446	.112	.244	.397**	.000	.503**	.000	.347**	.000
7. ครอบครัวยุบอุ่น	-.065	.499	.244*	.010	.021	.829	.086	.370	.151	.115	.264**	.005	.203*	.034	.250**	.008

ตัวแปร	1. ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ		2. ทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง		3. ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง		4. ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม		5. ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน		6. ส่งเสริมการบังคับบัญชา		7. ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ		ประโยชน์ต่อการบริหาร	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
8. สังคมดี	-.091	.346	.117	.225	-.044	.651	.150	.118	.039	.685	.140	.145	.069	.475	.110	.254
ความสุขในการทำงาน	-.014	.886	.263**	.005	.196*	.040	.092	.339	.091	.345	.413**	.000	.434**	.000	.395**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารในด้านต่าง ๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีความสุขในการทำงานเข้ามาสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .395^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อการบริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .395^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา มีค่า $r = .413^{**}$ ค่า $P = .000$ และด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ มีค่า $r = .434^{**}$ ค่า $P = .000$ ส่วนด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง มีค่า $r = .263^{**}$ ค่า $P = .005$ และด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ มีค่า $r = -.014$ ค่า $P = .886$ ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง มีค่า $r = .196^*$ ค่า $P = .040$ ด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม มีค่า $r = .092$ ค่า $P = .339$ และด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีค่า $r = .091$ ค่า $P = .345$

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล

ตัวแปร	1. ทำให้มีความสุข ต่อเนื่งที่บ้าน		2. ทำให้การ ควบคุมอารมณ์ดี ขึ้น		3. เพิ่มความสนใจ ในการทำงาน ทำ ให้แก้ปัญหาได้ดี ขึ้น		4. ทำให้บุคคลรัก งาน		5. ทำให้คุณค่ากับ ตำแหน่งที่บุคคล ดำรงอยู่		6. ทำให้มี ความรู้สึกลืมใจ		ประโยชน์ต่อตัว บุคคล	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
1. สุขภาพกาย และใจดี	.083	.386	.357**	.000	.293**	.002	.138	.150	.168	.079	.291**	.002	.318**	.001
2. มีน้ำใจเอื้อ อาทร	-.052	.592	-.052	.587	.064	.507	.045	.640	-.011	.910	-.025	.794	-.016	.867
3. การมีเงิน	.177	.065	.182	.057	-.035	.713	-.009	.922	.018	.855	.017	.858	.109	.256
4. การผ่อนคลาย	.250**	.008	.162	.092	.014	.884	.125	.195	.106	.272	.085	.379	.225*	.018
5. การศึกษาหา ความรู้	.268**	.005	.415**	.000	.123	.202	.221*	.020	.138	.152	.068	.480	.339**	.000
6. การมีศีลธรรม	.292**	.002	.339**	.000	.048	.619	.145	.131	.261**	.006	.109	.257	.350**	.000
7. ครอบครั อบอุ่น	.179	.061	.201*	.035	.107	.264	.128	.183	.097	.314	.248**	.009	.252**	.008
8. สังคมดี	.075	.437	.091	.342	.245*	.010	-.075	.438	.088	.360	.158	.099	.139	.147

ตัวแปร	1. ทำให้มีความสุข ต่อเนื่งที่บ้าน		2. ทำให้การ ควบคุมอารมณ์ดี ขึ้น		3. เพิ่มความสนใจ ในการทำงาน ทำ ให้แก้ปัญหาได้ดี ขึ้น		4. ทำให้บุคคลรัก งาน		5. ทำให้คุณค่ากับ ตำแหน่งที่บุคคล ดำรงอยู่		6. ทำให้มี ความรู้สึกลื้มใจ		ประโยชน์ต่อตัว บุคคล	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
ความสุขในการ ทำงาน	.217*	.023	.371**	.000	.239*	.012	.151	.114	.182	.057	.266**	.005	.368**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีความสุขในการทำงานเข้ามาสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .368^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อตัวบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .368^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อตัวบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่บ้าน มีค่า $r = .217^*$ ค่า $P = .023$ ด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น มีค่า $r = .371^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น มีค่า $r = .239^*$ ค่า $P = .012$ และด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ มีค่า $r = .266^{**}$ ค่า $P = .005$ พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้บุคคลรักงาน มีค่า $r = .151$ ค่า $P = .114$ และด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ มีค่า $r = .182$ ค่า $P = .0$

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.46 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ आयु आयुงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้นด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร, ด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการศึกษาหาความรู้, ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคม)</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้นด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการมีศีลธรรม, ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคม)</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้นด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร, ด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการศึกษาหาความรู้, ด้านการมีศีลธรรม, ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคม)</p>

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน (ยกเว้นด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข)
สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร	ยอมรับสมมติฐาน (ยกเว้นด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ, ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง, ด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก, ด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน)
สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล	ยอมรับสมมติฐาน (ด้านทำให้มีความสุขต่อเนืองที่บ้าน, ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น, ด้านทำให้บุคคลรักงาน, ด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่)

จากตารางที่ 4.46 สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร, ด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการศึกษาหาความรู้, ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคมดี)

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการมีศีลธรรม, ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคมดี)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร, ด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการศึกษาหาความรู้, ด้านการมีศีลธรรม, ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคมดี)

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข)

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ, ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง, ด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก, ด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน)

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ด้านทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่บ้าน, ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น, ด้านทำให้บุคคลรักงาน, ด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อการบริหาร และประโยชน์ต่อตัวบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 110 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิงสถิติที่สอบถาม ผู้ศึกษา ได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณหาค่าทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัย ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัด กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 พนักงานโดยส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 46.40 และพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50

1.2 ระดับปัจจัยความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีศีลธรรม ด้านการมีเงิน ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวอบอุ่น และด้านการผ่อนคลาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92, 3.66, 3.55, 3.48, 3.43, 3.28, 3.26 และ 3.20

1.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์กร

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้าน

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น ด้านทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข และด้านทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71, 3.71, 3.70, 3.63, 3.51 และ 3.44

1.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหาร

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อการบริหาร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านทำให้บุคคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน ด้านทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง ด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา ด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ และด้านทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78, 3.74, 3.71, 3.70, 3.66, 3.61 และ 3.53

1.5 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคล

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงานทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ด้านทำให้บุคคลรักงาน ด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ และด้านทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85, 3.77, 3.71, 3.68, 3.62 และ 3.35

1.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $t = -3.846$ ค่า $Sig = .001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.41 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพกายและใจดี มีค่า $t = -4.201$ ค่า $Sig = .000$ มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร มีค่า $t = -.784$ ค่า $Sig = .434$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการมีเงิน มีค่า $t = -.487$ ค่า $Sig = .627$ มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการผ่อนคลาย มีค่า $t = -.015$ ค่า Sig = .988 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการศึกษาหาความรู้ มีค่า $t = -.738$ ค่า Sig = .462 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการมีศีลธรรม มีค่า $t = -6.160$ ค่า Sig = .000 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า $t = -1.149$ ค่า Sig = .253 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านสังคมดี มีค่า $t = -1.905$ ค่า Sig = .059 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานกับช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงอายุ พบว่า อายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 อายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 และอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 ตามลำดับ

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 5.068$ ค่า Sig = .008 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพกายและใจดี มีค่า $F = 4.934$ ค่า Sig = .009 ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร $F = 9.522$ ค่า Sig = .00 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการมีเงิน มีค่า $F = .465$ ค่า Sig = .629 ด้านการผ่อนคลาย มีค่า $F = 1.737$ ค่า Sig = .181 ด้านการศึกษาหาความรู้ มีค่า $F = 3.280$ ค่า Sig = .041 ด้านการมีศีลธรรม มีค่า $F = 1.964$ ค่า Sig = .145 ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า $F = 1.728$ ค่า Sig = .183 และด้านสังคมดี $F = 2.288$ ค่า Sig = .106 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -

.2924* สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.31

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4608* พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4600* สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านมีน้ำใจเอื้ออาทรมากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.961

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า อายุงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง อายุต่ำกว่า 5 ปี อายุตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และ อายุมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.30 และ 3.49 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุงานทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม $F = 4.135$ ค่า Sig = .019 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพกายและใจดี มีค่า $F = 5.042$ ค่า Sig = .008 มีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุงานของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร $F = .579$ ค่า Sig = .562 ด้านการมีเงิน มีค่า $F = .294$ ค่า Sig = .746 ด้านการผ่อนคลาย มีค่า $F = 2.171$ ค่า Sig = .119 ด้านการศึกษาหาความรู้ มีค่า $F = 1.971$ ค่า Sig = .144 ด้านการมีศีลธรรม มีค่า $F = 1.904$ ค่า Sig = .154 ด้านครอบครัวอบอุ่น มีค่า $F = 1.280$ ค่า Sig = .282 มีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD (Least-Significant Different) มีระดับที่นัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4107* พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ $-.2696^*$ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพกายและใจสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีความสุขในการทำงานเข้ามาสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .217^*$ ค่า $P = .023$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .217^*$ และมีค่า $P = .023$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข มีค่า $r = .246^{**}$ ค่า $P = .010$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น มีค่า $r = -.049$ ค่า $P = .610$ ด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น มีค่า $r = .127$ ค่า $P = .187$ ด้านทำให้ความสุขแผ่ขยายไปทั่วองค์กร มีค่า $r = .067$ ค่า $P = .489$ ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่า $r = .182$ ค่า $P = .057$ และด้านทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น $r = .118$ ค่า $P = .219$

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารในด้านต่าง ๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีความสุขในการทำงานเข้ามาสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .395^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นั่นหมายความว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อการบริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .395^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา มีค่า $r = .413^{**}$ ค่า $P = .000$ และด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ มีค่า $r = .434^{**}$ ค่า $P = .000$ ส่วนด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง มีค่า $r = .263^{**}$ ค่า $P = .005$ และด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ มีค่า $r = -.014$ ค่า $P = .886$ ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง มีค่า $r = .196^*$ ค่า $P = .040$ ด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม มีค่า $r = .092$ ค่า $P = .339$ และด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีค่า $r = .091$ ค่า $P = .345$

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ กล่าวได้ว่า เมื่อมีความสุขในการทำงานเข้ามาสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .368^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อตัวบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .368^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อตัวบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่บ้าน มีค่า $r = .217^*$ ค่า $P = .023$ ด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น มีค่า $r = .371^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น มีค่า $r = .239^*$ ค่า $P = .012$ และด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ มีค่า $r = .266^{**}$ ค่า $P = .005$ พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

มากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้บุคคลรักงาน มีค่า $r = .151$ ค่า $P = .114$ และด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ มีค่า $r = .182$ ค่า $P = .057$

1.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้** ยกเว้นด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร, ด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการศึกษาหาความรู้,ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคมดี

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้** ยกเว้นด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการมีศีลธรรม,ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคมดี

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้** ยกเว้นด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร, ด้านการมีเงิน, ด้านการผ่อนคลาย, ด้านการศึกษาหาความรู้, ด้านการมีศีลธรรม, ด้านครอบครัวอบอุ่น, ด้านสังคมดี

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร **ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้** ยกเว้นด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้** ยกเว้นด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ, ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง, ด้านทำให้องค์การเป็นที่รู้จัก, ด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้** ยกเว้นด้านทำให้มีความสุขต่อเรื่องที่บ้าน, ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น, ด้านทำให้บุคคลรักงาน, ด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่

2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย อยู่ที่ 3.41 และค่าเฉลี่ยรวมเพศหญิง อยู่ที่ 3.67 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง นั้นหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน อาจด้วยวัฒนธรรม กฎระเบียบในการทำงาน และองค์กรให้ความสำคัญต่างกัน พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารภรณ์ ท่าหาญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง นั้นหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่ช่วงอายุต่างกันย่อมมีปัจจัยที่ต่างกันที่จะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอย่างหนึ่ง หรือความรับผิดชอบต่องาน พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารภรณ์ ท่าหาญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า ช่วงอายุที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาโดยรวม พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.49 และพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง นั้นหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันย่อมมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาจด้วยประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ความคุ้นชินกับวัฒนธรรม องค์กร สถานที่ทำงาน รวมถึงความคล่องในการทำงาน พบว่าไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารภรณ์ ท่าหาญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการ

สอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า ช่วงอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .217^*$ และมีค่า $P = .023$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข มีค่า $r = .246^{**}$ ค่า $P = .010$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ นั้นหมายความว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มีค่า $r = -.049$ ค่า $P = .610$ ด้านทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น มีค่า $r = .127$ ค่า $P = .187$ ด้านทำให้ความสุขแผ่ขยายไปทั่วองค์กร มีค่า $r = .067$ ค่า $P = .489$ ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่า $r = .182$ ค่า $P = .057$ และด้านทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น $r = .118$ ค่า $P = .219$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นทัศนคติส่วนบุคคลจึงไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร โดยประโยชน์ต่อองค์กรนั้นอาจจะเป็นในเรื่องของผลกำไรหรือความมั่นคงขององค์กร ซึ่งหากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานแต่สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ องค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์ตามเป้าหมาย พบว่ามีความสอดคล้องกับ บทที่ 2 (สุวลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์, 2542: 15 อ้างถึงใน ภัทราพรณ แซ่ตั้ง และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558 : 283) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้กล่าวว่า การที่พนักงานมีความสุขเป็นเพราะพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งและพยายามทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .395^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา มีค่า $r = .413^{**}$ ค่า $P = .000$ และด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ มีค่า $r = .434^{**}$ ค่า $P = .000$ ส่วนด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง มีค่า $r = .263^{**}$ ค่า $P = .005$ และด้านที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ มีค่า $r = -.014$ ค่า $P = .886$ ด้านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง มีค่า $r = .196^*$ ค่า $P = .040$ ด้านทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม มีค่า $r = .092$ ค่า $P = .339$ และด้านทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีค่า $r = .091$ ค่า $P = .345$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้น มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหาร เนื่องจากหลักในการบริหารไม่ว่าจะเป็นส่วนฝ่ายใดต่างก็ยึดโยงอยู่กับผู้ถูกบริหาร นั่นก็คือพนักงาน เมื่อพนักงานมีความสุข การบริหารก็สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น แต่หากพนักงานไม่มีความสุข การบริหารก็อาจจะมีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ไม่เช่นนั้นอาจจะมีปัญหาอื่นๆตามมาทีหลังได้ จากบทที่ 2 (จิรนนท์ ศรีภิรมย์, 2559 : 2) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงานมาก ก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และพยายามที่จะบริหารงาน โดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

สมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .368^{**}$ ค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาการเกิดความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อตัวบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า $r = .368^{**}$ และมีค่า $P = .000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประโยชน์ต่อตัวบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้มีความสุขต่อเนื่อง

ที่บ้าน มีค่า $r = .217^*$ ค่า $P = .023$ ด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น มีค่า $r = .371^{**}$ ค่า $P = .000$ ด้านเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น มีค่า $r = .239^*$ ค่า $P = .012$ และด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ มีค่า $r = .266^{**}$ ค่า $P = .005$ พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทำให้บุคคลรักงาน มีค่า $r = .151$ ค่า $P = .114$ และด้านทำให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ มีค่า $r = .182$ ค่า $P = .057$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั้นหมายความว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคล ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานย่อมมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อตัวบุคคลอย่างชัดเจน ทั้งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่สามารถเกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลมีความสุขที่ได้ทำงาน และเมื่อผลงานออกมาดี บุคคลก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น และหากผลงานออกมาไม่ได้ตามที่ต้องการ บุคคลที่มีความสุขก็สามารถสร้างแรงผลักดันให้ตนเองได้ โดยไม่ทำลายสุขภาพจิตของตนเอง อ้างอิงจากบทที่ 2 (Diener and Suh, 1997; Diener, Suh, Lucas, and Smith, 1999; Lyubomirsky, King and Diener, 2005 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553 : 29) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิต มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในงานด้วย

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษา ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นของผู้วิจัย ขอเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งด้านที่ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและใจดี และด้านการมีศีลธรรม ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ ในความแตกต่างข้อนี้ของบุคลากร โดยเฉพาะในสองด้านในข้างต้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลต่อองค์กรได้สูง หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล พิจารณาและรับรู้ถึงความแตกต่างของความสุขในพนักงานชายและพนักงานหญิงเพื่อจะสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้องและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ ก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ กำลัง และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

3.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งด้านที่ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ด้านมีสุขภาพกายและใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร และด้านการศึกษาหาความรู้ ดังนั้น องค์การควรตระหนักถึงความสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การได้สูง หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล พิจารณาและรับรู้ถึงความแตกต่างของความสุขในพนักงานในแต่ละช่วงอายุ เพื่อจะสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้องและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ ก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

3.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งด้านที่ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและใจดี ดังนั้น องค์การควรตระหนักถึงความสำคัญ ในความแตกต่างข้อนี้ของบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การได้สูง หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล พิจารณาและรับรู้ถึงความแตกต่างของความต้องการของพนักงานในแต่ละช่วงอายุงาน เพื่อจะสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้องและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ ก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

3.1.4 ประโยชน์ต่อการบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งด้านที่ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ด้านทำให้้องค์การได้รับผลกำไรสูง ด้านส่งเสริมการบังคับบัญชา และด้านทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ ดังนั้น องค์การควรตระหนักถึงความสำคัญในข้อนี้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การได้สูง หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีการจัดการ การบริหารงานโดยคำนึงถึงความสุขของพนักงาน และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ ก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ทำให้การบริหารเป็นไปได้อย่างราบรื่น รวมถึงทำให้มีเครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการองค์การเพิ่มขึ้น

3.1.4 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อการบริหาร ซึ่งด้านที่ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ด้านทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น และด้านทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ดังนั้น องค์การควรตระหนักถึงความสำคัญในข้อนี้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลต่อองค์การได้สูง หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ ก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความสุขในการได้อยู่ในองค์การ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งสุขภาพกายสุขภาพจิตของตัวพนักงานเอง และยังส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอีกด้วย เมื่อพนักงานมีความสุขและเห็นคุณค่าที่ตนเองมีต่อองค์การ ได้รู้สึกว่าตนเองมีพื้นที่ยื่นในสังคมที่ทำงาน ในที่สุดก็จะส่งผลดีกลับไปยังองค์การด้วยเช่นกัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรตรวจสอบ IOC เพื่อให้ข้อคำถามในการทำแบบทดสอบ มีความแม่นยำตรงกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น

3.2.1 จากการสัมภาษณ์พนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าชุดข้อคำถามมีจำนวนมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรลดจำนวนข้อคำถามลง หรือสับคั่นตัวแปรเพิ่มเติม เพื่อไม่ให้ข้อคำถามมีหลายด้านมากเกินไป

3.2.3 ควรมีการวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf
- กฤตชัย สุริยรัตน์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58920336.pdf
- กาญจณี พันธุ์โพธิ์โรจน์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://li01.tcithaijo.org/index.php/tstj/article/view/12619/11347>
- ขวัญเมือง บวรอัสวกุล. (2564). *Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ*. สืบค้น 13 ธันวาคม 2564, จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happyworkplace-8>
- จิรนนท์ ศรีภิรมย์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก https://payaptechno.ac.th/app/images/payap/vijai-2558/vijaichanrean/vijai59/จรรยาพร_ศรภิรมย์.pdf
- จิระสันต์ วงษ์วารสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5903010139_8166_8264.pdf
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์. (2562). *การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://so06.tcithaijo.org/index.php/var/article/view/213509>
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโตมอเตอร์ จำกัด*. สืบค้น 10 กันยายน 2565, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2560/F_Natchaya_%20Srichan.pdf
- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก https://gsmis.snru.ac.th/ethesis/file_att1/2022050360426423104_fulltext.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นุร์ปาชียะ กุณา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2565, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12341/2/นุร์ปาชียะห้%20กุณา.pdf>
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). *องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/245056>
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). *Happy Workplace-สวรรค์ที่ทำงาน*. สืบค้น 21 สิงหาคม 2565, จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
- ประภัสสร วัฒนา. (2560). *แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของอิวาน เดนิโซวิช”*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://km-ir.arts.tu.ac.th/files/original/a7aaa217f279a64ea33e4efab953a0c0a89e1da7.pdf>
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/issue/view/9824/pdf1>
- ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/43683/36115>
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/ThesisISNey/Monchanok%20Chupak haroen%20IS%20IIM%202019.pdf>
- รวมศิริ เมนะโพธิ์. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(สารนิพนธ์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19317.pdf>
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ สังกัดกรม*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชทัณฑ์. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก http://cuir.car.chula.ac.th/dspace/bitstream/123456789/40974/1/Rachanee_Ha.pdf
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). *ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/107053/84710>
- วารภรณ์ ท่าหาญ. (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สวทช.)*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565. จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-2/6114993425.pdf>
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). *ความสุขในที่ทำงาน*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>.
- ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์. (2553). *ความรู้ทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานผู้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ วิทยาลัยศึกษา : ในสายงานฝ่ายผลิต*. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/141231.pdf>
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920602.pdf
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: วิทยาลัยศึกษา อุดสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสี่และ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/b168274.pdf>
- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/113/1/59930078.pdf>
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑ์สถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2565, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2560/F_Sumalee_Duangklang.pdf
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก http://mdc.library.mju.ac.th/thesis/2561/suratsawadee_onumpai/fulltext.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนท์ จำกัด. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1141/1/132465.pdf>

อารีรัตน์ ศรีวิพันธ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920602.pdf







ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์องค์การ



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้บริหาร บริษัท สไปซ์ อีพ (ประเทศไทย) จำกัด

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

เนื่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๓ คน ได้แก่ นางสาวกุลนิษฐ์ พ่วงเขยระวีโชติ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๑๕ นางสาวศิโรรัตน์ มิตรตระกูล รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๑๖ และนางสาวรอยทราย อาภรณ์ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๓๕ ได้ทำวิจัย เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย จำนวน ๑๑๐ คน โดยจะไม่เปิดเผยชื่อองค์กรหากท่านไม่ยินยอม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะเป็นการรายงานในภาพรวม และผลการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อองค์กรของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สฤณี ศรีโยธิน

(ผศ.ดร. สฤณี ศรีโยธิน)

อาจารย์ประจำวิชา
การค้นคว้าอิสระสำหรับ

นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

หมายเหตุ : ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนางสาวศิโรรัตน์ มิตรตระกูล

โทร ๐๙๑๔๕๔๑๔๕๗ หรือ ๐๙๙๑๒๑๗๕๒๑



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์ จังหวัด

กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ การบริการ และต่อตัวบุคคล ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแบบสอบถามเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ประโยชน์ต่อการบริหาร

ส่วนที่ 4 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น และการแปลผลจะใช้บรรยายผลการวิจัยในภาพรวม ไม่ใช่การศึกษารายบุคคลเพราะผู้วิจัยคำนึงถึงความลับของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับส่วนบุคคล ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

- ชาย
- หญิง
- LGBTQIA+

2. อายุ

- ตั้งแต่ 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี
- ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี
- ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี
- มากกว่า 50 ปี

3. อายุงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

4. ตำแหน่งงาน

- กลุ่มภารกิจด้านบริการ
- กลุ่มภารกิจด้านวิชาการ
- กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
- สำนักผู้อำนวยการและนิติการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
ความสุขในการทำงาน				
1. ที่ทำงานของท่านมีอาหารที่มีประโยชน์จำหน่าย				
2. ร้านอาหารในที่ทำงานของท่านถูกสุขลักษณะและปลอดภัย				
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายเป็นประจำ				
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย				
5. องค์กรของท่านมีการประเมินความเครียดของพนักงานเป็นประจำ				
6. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน				
7. องค์กรของท่านมีการดูแลสถานที่ให้ถูกหลักสุขาภิบาลและถูกหลักอนามัย				
8. องค์กรของท่านจัดที่สูบบุหรี่ให้กับพนักงานในบริเวณที่เหมาะสม				
9. องค์กรของท่านเอาใจใส่เรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน				
10. องค์กรของท่านมีการให้ความรู้เรื่องการมีเพศสัมพันธ์อย่างปลอดภัย				
11. องค์กรของท่านไม่มีวัฒนธรรมการสังสรรค์ด้วยการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์				
12. องค์กรของท่านมีนโยบายต่อต้านการเล่นการพนัน				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
13. องค์กรของท่านมีบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด				
14. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือเมื่อมีสมาชิกได้รับความเดือดร้อน				
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับโอกาสต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น งานแต่งหรือพิธีศพ เป็นต้น				
16. องค์กรของท่านมีการจัดอบรมด้านการจัดการเงินของพนักงาน				
17. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องการออมเงินให้พนักงาน				
18. องค์กรของท่านมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดสำหรับพนักงาน				
19. องค์กรของท่านจัดสรรเวลาพักสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ				
20. องค์กรของท่านมีการสำรวจความเหนื่อยล้าของพนักงานอยู่เสมอ				
21. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากที่ทำงานมาปรับใช้ในชีวิตได้				
22. องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ในการทำงาน				
23. องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ให้ความรู้สำหรับพนักงาน				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
24. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำกลับมาพัฒนาองค์กร				
25. องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ท่านนับถือ				
26. องค์กรของท่านส่งเสริมให้นำหลักหลักธรรมมาร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงาน				
27. ครอบครัวของท่านมีความรักต่อกัน				
28. ครอบครัวของท่านมีความสามัคคีกัน				
29. ในช่วงครึ่งปีที่ผ่านมาท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว				
30. ครอบครัวของท่านใช้ชีวิตอย่างพอเพียง				
31. สภาพการเงินของครอบครัวท่านคล่องตัวในช่วงนี้				
32. ครอบครัวท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน				
33. ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่มีความสุข				
34. สมาชิกในหมู่บ้านของท่านมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน				
35. สมาชิกในหมู่บ้านมีความสามัคคีกัน				
36. สมาชิกในหมู่บ้านพร้อมช่วยเหลือท่านเสมอหากท่านพบเจอปัญหา				
28. ครอบครัวของท่านมีความสามัคคีกัน				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริง (ต่อ)

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
29. ในช่วงครึ่งปีที่ผ่านมาท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว				
30. ครอบครัวของท่านใช้ชีวิตอย่างพอเพียง				
31. สภาพการเงินของครอบครัวท่านคล่องตัวในช่วงนี้				
32. ครอบครัวท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน				
33. ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่มีความสุข				
34. สมาชิกในหมู่บ้านของท่านมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน				
35. สมาชิกในหมู่บ้านมีความสามัคคีกัน				
36. สมาชิกในหมู่บ้านพร้อมช่วยเหลือท่านเสมอหากท่านพบเจอปัญหา				
ประโยชน์ต่อองค์กร				
37. เมื่อท่านมีความสุขท่านสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าผู้อื่น				
38. ความสามารถในการทำงานของท่านเพิ่มขึ้นเมื่อท่านมีความสุข				
39. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานจนสำเร็จเพราะท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร				
40. ท่านทำงานด้วยความสุข ทำให้ทำงานออกมาได้ดี				
41. ท่านมั่นใจว่าแม้จะเกิดปัญหา ท่านก็สามารถแก้ไขให้ผ่านไป				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริง (ต่อ)

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
42. ท่านรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด				
43. ลูกค้ายกทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีความพึงพอใจกับการบริการของท่าน				
44. ท่านควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเผชิญหน้ากับลูกค้าที่ไม่พอใจ				
45. องค์กรมอบหมายให้ท่านพบเจอลูกค้าใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
46. ท่านตั้งใจเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์				
47. ท่านใช้น้ำเสียงที่แตกต่างกันในสถานการณ์ต่าง ๆ				
48. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านไม่ค่อยมีอาการป่วย				
49. ในปีนี้ท่านป่วยเพียงเล็กน้อยและหายป่วยไว				
50. ท่านมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน				
51. บรรยากาศในองค์กรของท่านเต็มไปด้วยความสุข				
52. ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานในแต่ละวัน				
53. องค์กรของท่านมีปัญหาด้านการสื่อสารภายใน				
54. ท่านสามารถเลือกวิธีสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
55. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน				
56. ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนในองค์กรได้				
57. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
58. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าต่อองค์กร				
ประโยชน์ต่อการบริหาร				
59. ท่านคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างรายได้เปรียบแก่องค์กร				
60. ท่านมีความผูกพันกับงานที่ท่านทำอยู่				
61. ท่านให้ความร่วมมือเต็มที่ เมื่อต้องทำงานเป็นทีม				
62. ท่านมั่นใจว่าตัวเองทำงานมีประสิทธิภาพ				
63. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้				
64. ในทุกภารกิจ ท่านคำนึงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรเสมอ				
65. ท่านใช้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นแนวทางในการทำงานของท่าน				
66. เมื่อมีการกล่าวถึงองค์กร ท่านจะรักษาภาพลักษณ์ให้กับองค์กร				
67. หากได้พูดคุยกับคนภายนอกท่านจะเสริมภาพลักษณ์ให้กับองค์กร				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □
ที่ตรงกับความเป็นจริง (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
68. ความเป็นมิตรในองค์กรช่วยให้ท่านทำงานออกมาได้ดี				
69. บรรยากาศในการทำงานเอื้อให้ท่านสร้างผลงานที่มีคุณภาพออกมา				
70. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายบริหารขององค์กร				
71. ท่านเห็นด้วยกับระบบบริหารจัดการขององค์กร				
72. ท่านเคยได้รับโอกาสจากองค์กรในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน				
73. ท่านใช้ชีวิตในองค์กรนี้ด้วยความหมายทั้งต่อตนเองและครอบครัว				
ประโยชน์ต่อตัวบุคคล				
74. ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่หลังกลับจากทำงานและมีแรงทำงานในวันต่อไป				
75. ท่านกลับจากทำงานด้วยความสุข				
76. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของท่านได้				
77. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี				
78. ท่านสามารถแก้ปัญหาในส่วนงานของท่านได้				
79. ท่านใส่ใจการทำงานเพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □
ที่ตรงกับความเป็นจริง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
80. ท่านรักงานที่ท่านทำ				
81. ด้วยความรักในงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านสร้าง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร				
82. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งในการทำงานของท่านมี คุณค่า				
83. ท่านรู้สึกดีกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
84. ท่านรู้สึกดีที่ได้ทำผลงานให้กับองค์กร				
85. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในผลงานของ องค์กร				

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล กุลนิษฐ์ พ่วงเขยระวีโชติ
ชื่องานวิจัย ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด 15 มีนาคม 2544

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสตรีนครสวรรค์
ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล ศีไรรัตน์ มิตรตระกูล
ชื่องานวิจัย ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด 20 ธันวาคม 2543

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์
ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล รอยทราย อารรณ์
 ชื่องานวิจัย ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านการรับจัดงานอีเวนต์
 เวนต์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 วันเดือนปีเกิด 16 ธันวาคม 2543

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา
 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต