



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ
FACTORS RELATING TO BANGKOK PORT EMPLOYEE'S HAPPINESS
AT WORK OF PORT AUTHORITY OF THAILAND

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ
FACTORS RELATING TO BANGKOK PORT EMPLOYEE'S HAPPINESS AT WORK
OF PORT AUTHORITY OF THAILAND

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)
เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2563




รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ หรดาล
ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ
อาจารย์ที่ปรึกษา



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ
กรรมการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ
ประธานหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
(การจัดการอุตสาหกรรม)



อาจารย์ ดร.สิทธิโชค สิ้นรัตน์
กรรมการ



รองศาสตราจารย์อิสยา จันทวิธานุชิต
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน
การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ 616018

การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ชูติระ ระบอบ, ปร.ด.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขส่วนบุคคลและมีความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหาร ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ เป็นการวิจัยโดยใช้ผานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจำนวน 328 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลและมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นกัน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย

FACTORS RELATING TO BANGKOK PORT EMPLOYEE'S HAPPINESS AT WORK
OF PORT AUTHORITY OF THAILAND

PIMCHANOK KHURTHAMKHUN 616018

MASTER OF MANAGEMENT (INDUSTRIAL MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: CHUTIRA RABOB, Ph.D.

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the state of level personal happiness and happiness at work, The relation between personal happiness and happiness at work, The relation between factors affecting work happiness and happiness at work and to study the direction of the management level employees towards Bangkok Port employee's happiness at work of Port Authority of Thailand. The research using a combination of methods. It consists of quantitative and qualitative research. The sample group was 328 employees. Questionnaire and In-depth interview were used to collect the data. The statistics were analyzed by frequency, mean, percentage, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, independent t-test and one-way analysis of variance. The qualitative data used In-depth interview were showed on content analysis.

Results of the study found that the employees' opinion toward overall of personal happiness and happiness at work was at the high level. Personal happiness were positively related to happiness at work at significant level of .01 that means if the employees have increased personal happiness it will increase the happiness of the employee and the factors affecting work happiness, which included connections, love at work, achievement, recognition were positively related to happiness at work at significant level of .01 that means if the employees have these 4 factors it will increase the happiness of employees.

Keywords: Happiness at work, Port Authority of Thailand

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน การท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ ประธานกรรมการหลักสูตรและอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนให้ความเมตตาช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องจนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปเล่มวิทยานิพนธ์ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 คำนิยามศัพท์	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 สมมติฐานของการวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	8
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	15
2.4 การทำเรือแห่งประเทศไทย	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	29
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	32
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	91
5.2 การอภิปรายผล	93
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย	100
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	101
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์	107
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย	109
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถาม	112
ประวัติผู้เขียน	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	31
2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ	39
3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ	40
4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพสมรส	40
5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา	41
6 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสังกัดฝ่าย	41
7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	42
8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	42
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือ แห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในภาพรวม	43
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสุขภาพดี	44
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	44
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	45
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรักการเรียนรู้	45
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณธรรมและความกตัญญู	46
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านใช้เงินเป็น	46
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรักและดูแลครอบครัว	47
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม	47
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในภาพรวม	48
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความริ้นรมย์ในงาน	49
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในงาน	49
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความกระตือรือร้นในงาน	49
22 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม	50
23 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจส่วนบุคคลด้านสุขภาพดีกับความพึงพอใจในการทำงาน	50
24 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจส่วนบุคคลด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นกับความพึง พอใจในการทำงาน	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง กับความสุขในการทำงาน	54
26 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักการเรียนรู้กับความสุขในการทำงาน	56
27 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านคุณธรรมและความกตัญญูกับ ความสุขในการทำงาน	57
28 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านใช้เงินเป็นกับความสุขในการทำงาน	59
29 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลครอบครัวกับความสุข ในการทำงาน	60
30 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลองค์กร/สังคมกับ ความสุขในการทำงาน	62
31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงาน	63
32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน กับความสุขในการทำงาน	65
33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน กับความสุขในการทำงาน	66
34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ กับความสุขในการทำงาน	68
35 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามเพศ	70
36 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามอายุ	72
37 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส	73
38 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา	74
39 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระดับการศึกษา	76
40 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระดับการศึกษา	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
41	เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสังกัดฝ่าย	79
42	เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	80
43	เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	82
44	เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	83
45	เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานด้านความถี่ในรงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	84
46	เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในรงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	86

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

29



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากประเทศไทยในปัจจุบันต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงที่เพิ่มมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่เรียกว่า กระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นโลกไร้พรมแดน มีการเคลื่อนย้ายคน เงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข่าวสาร สินค้าและบริการอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันในตลาดโลกรุนแรงขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันเกิดความเครียดและความกดดันขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ประเด็นพัฒนาหนึ่งที่ถูกพูดถึงคือ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคน และการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ เน้นคนเป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ หล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม ส่งเสริมให้คนไทยอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เมื่อคนในระดับปัจเจกมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขแล้ว ก็จะส่งผลไปถึงชุมชนและขยายไปยังสถาบันต่าง ๆ รวมไปถึงในระดับประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559 : ออนไลน์)

การทำงานในปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานมากมาย เช่น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในยุโรปและอเมริกา ค่าเงินบาท หรือผลกระทบในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท รวมถึงผลกระทบจากภัยทางการเมือง สาธารณภัยต่าง ๆ ในภาวะที่ต้องเผชิญกับวิกฤตเหล่านี้องค์กรสมัยใหม่จึงมีแนวโน้มในการบริหารองค์กรแบบองค์รวมมากขึ้น โดยเน้นการเติบโตแบบยั่งยืน การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจเน้นการเพิ่มผลผลิต แต่ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัวเป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชน และภาคส่วนมีความสุข เพื่อให้องค์กรอยู่รอดจากวิกฤตและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้ทั้งผลผลิตและพนักงานมีความสุขรวมแล้วเรียกว่าองค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรสุขภาพดี นอกจากนี้แล้วยังมีการบริหารจัดการที่มีรูปแบบคล้ายกันหรือมีลักษณะอย่างเดียวกัน ซึ่งถูกเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น จิตวิญญาณแห่งองค์กร องค์กรแห่งความเบิกบานใจ องค์กรที่มีความยืดหยุ่นหรือ องค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ด้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. 2556 : 4)

องค์กรแห่งความสุข ได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรโดยแต่ก่อนองค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถภาพสูงด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสังเกตได้จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, Competency, KPIs, Individual Action Plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียวก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคนหรือพนักงาน ความเบื่อหน่ายงาน การเครียดในงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร ฯลฯ ดังนั้น องค์กรชั้นนำหลายองค์กรที่มุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมักมีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กรควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้ เพราะว่าการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผลงานเป็นเหมือนการมองพนักงานเป็นเครื่องจักร ซึ่งสิ่งนี้ไม่อาจสร้างความเติบโตที่ยั่งยืนขึ้นได้ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒฒิวัตรชัยแก้ว. 2559 : 1)

การทำเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) เป็นรัฐวิสาหกิจสาธารณูปการในสังกัดกระทรวงคมนาคม ให้บริการควบคุมการขนถ่ายและบรรทุกสินค้าทางเรือ ยกขน เคลื่อนย้าย เก็บรักษา และส่งมอบสินค้า ตลอดจนร่วมมือและประสานงานกับส่วนราชการและท่าเรือต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงกิจการท่าเรือให้เจริญก้าวหน้า ทันสมัยตามสถานะเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (กระทรวงคมนาคม. 2563 : ออนไลน์) โดยมีพนักงานในสังกัดท่าเรือกรุงเทพฯ กว่า 1,800 คน ซึ่งการทำเรือแห่งประเทศไทยก็ได้มีนโยบายเกี่ยวกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เนื่องจากเห็นว่าพนักงานนั้นมีความสำคัญต่อการได้เปรียบทางการแข่งขัน พนักงานที่มีความสุขกับการทำงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทুমเทความสามารถเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรพัฒนาและสามารถสร้างผลกำไรได้มากขึ้น นอกจากนี้พนักงานยังเกิดความผูกพันและเชื่อมั่นในองค์กรส่งผลให้มีอัตราการลาออกลดลง (การทำเรือแห่งประเทศไทย. 2563 : ออนไลน์)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ถึงถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำนวน 1,825 คน รวมถึงข้อเสนอแนะและแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ เพื่อนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงนโยบายต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขส่วนบุคคลและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ
4. เพื่อศึกษาแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำนวนทั้งหมด 1,825 คน โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรงและฝ่ายบริหารงานสนับสนุน

1.3.2 ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ตัวแปรอิสระ

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) สังกัดฝ่าย
- (6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- (7) ระยะเวลาในการทำงาน

1.2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่

- (1) การติดต่อสัมพันธ์
- (2) ความรักในงาน
- (3) ความสำเร็จในงาน
- (4) การเป็นที่ยอมรับ

2) ตัวแปรตาม

2.1) ความสุข 8 ประการ ภายใต้กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552 : 6-13) ประกอบด้วย

- (1) สุขภาพดี
- (2) น้ำใจงาม
- (3) การผ่อนคลาย
- (4) การหาความรู้
- (5) คุณธรรม
- (6) ใช้เงินเป็น
- (7) ความสุขของครอบครัว
- (8) ความสุขขององค์กรและสังคม

2.2) ความสุขในการทำงาน

- (1) ความรื่นรมย์ในงาน
- (2) ความพึงพอใจในงาน
- (3) ความกระตือรือร้นในงาน

1.4 คำนิยามศัพท์

ความสุขส่วนบุคคล หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ โดยแบ่งเป็นความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัวและความสุขขององค์กร/สังคม ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพที่มีต่อการทำงาน ประกอบด้วยความรู้สึกรื่นรมย์ พึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ หมายถึง รัฐวิสาหกิจสาธารณูปการในสังกัดกระทรวงคมนาคม ตั้งอยู่ที่ 444 ถ.ท่าเรือ คลองเตย คลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง และฝ่ายบริหารงานสนับสนุน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขส่วนบุคคลและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพว่าอยู่ในระดับใด
2. ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ
3. ทำให้สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ
4. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการนำไปปรับปรุงพัฒนานโยบายการจัดการความสุขในการทำงานของพนักงานในอนาคต เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงาน

1.6 สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัดฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
- 2.4 การท่าเรือแห่งประเทศไทย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายและแนวคิดของความสุข

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า สุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ

พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้กล่าวถึงความสุข 3 ระดับ คือ

1. สุข เพราะไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว
2. สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจของกิเลส ซึ่งกิเลสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตัวเองเป็นบ่อเกิดแห่งความทุกข์ทั้งสิ้น

3. สุข เพราะไม่ยึดมั่นถือมั่น ละทิ้งตัวกูของกู อยากที่จะเหนือกว่าผู้อื่น

ความสุขในทางจิตวิทยา มักใช้คำว่า สุขภาวะ (Subjective Well-being) ตามนิยามขององค์การอนามัยโลก (WHO, 1996) ว่า สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม และมีได้หมายความว่าเพียงการปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น

Diener (2000) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึก ด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานกับงานที่ทำ ยิ้มแย้มสดใส เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนได้ทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น อึดอัดใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2.1.2 ความหมายและแนวคิดของความสุขในการทำงาน

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วระดับกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2003) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นผลตอบสนองต่อการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ของตนเอง โดยมีการแสดงออกด้วยความสนุกสนาน ความสุข ผูกพัน มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความรู้สึกอยากที่จะทำงานและอยากให้องค์กรคงอยู่ตลอดไป

Diener (2000) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow. 1970) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Safety Needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัยและมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายรวมทั้งจิตใจ ปลอดภัยจากภาวะคุกคาม ความเจ็บป่วย และการสูญเสียความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Love/Belonging Needs) ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความรักและความเป็นมิตร โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น การมีครอบครัว มีเพื่อน คนรัก การมีความสัมพันธ์กับคนในสังคมหรือชุมชน เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับความยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน เช่น เป็นที่สนใจ ได้รับการยอมรับนับถือ มีชื่อเสียง และระดับสูง เช่น มีความสำเร็จ มีความมั่นคงในงาน ต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ต้องการที่จะสำเร็จในทุกสิ่งที่ตั้งใจไว้ ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เรียงเป็นลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปความต้องการขั้นสูงสุด เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการระดับต่อไปขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับการตอบสนองในด้านความต้องการทางด้านกายภาพ คือ อาหาร ความต้องการขั้นต่อไปก็จะตามมา คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Two-Factor Herzberg's Theory)

เฮอริชเบิร์ก มอสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner & Snyderman. 1959 : 110-111) อธิบายทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก โดยตั้งสมมติฐานไว้ว่า ปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์และ

เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงานนั้นต้องแยกออกและทำให้เห็นถึงความแตกต่างจากปัจจัยที่จะนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชีจำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่า ประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในงาน และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบของแต่ละบุคคลนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮอร์ชเบิร์ก และคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ สามารถสรุปได้ว่า มีปัจจัยสองปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกหรือพึงพอใจในงาน เพราะเป็นความรู้สึกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่อีกปัจจัยคือ ปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบอื่น ๆ ของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั้น เฮอร์ชเบิร์ก ได้อธิบายรายละเอียดไว้ ดังนี้ (ศิริสรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 อ่างใน ชินกร น้อยคำยาง และปกาดา น้อยคำยาง. 2555)

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในเป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติทางบวก ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ตามความสามารถแห่งสติปัญญาของตนได้อย่างเป็นอิสระ สำเร็จทันตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และมีความสำเร็จเป็นอย่างดีในการทำงาน จึงเกิดเป็นความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น เช่น การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2) การยอมรับนับถือในความสามารถและได้รับการยกย่อง (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น ได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพของตน ได้รับการยอมรับจากองค์กร ได้รับการสนยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพของตน

3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่ทำ มีความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน เป็นอิสระในงาน อาศัยความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่ตรงกับความถนัด ตรงกับวิชาความรู้ที่ได้ศึกษา

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน เช่น ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจให้ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการได้มีโอกาสในการศึกษาต่อหรือการอบรมความรู้เพิ่มเติม การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้มีโอกาสในการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงโอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถ ความชำนาญ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นเพียงสิ่งที่จะช่วยสกัดกั้นไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจ โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อพนักงาน ถ้าไม่ให้เลยหรือให้ไม่เพียงพอกับความต้องการจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน มี 10 ด้าน คือ

1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กรมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร เช่น มีความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่ แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสนิทสนมจริงใจ ได้รับความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะทางกายภาพที่เป็นสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง ค่าแรงงานหรือรายได้ประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลกรขององค์กรจะได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน หากบุคลากรได้รับเงินเดือนที่มีความเป็นธรรมย่อมส่งผลดีต่อการเพิ่มผลิตผลในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรตามมา

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกรในองค์การซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจซึ่งกันและกัน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในเรื่องชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง สถานะของบุคคลที่ต่างระดับกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9) สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพงานที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมโดยรวมทั้งยังมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ

10) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ ภาพพจน์ชื่อเสียง

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ (อ้างถึงใน นฤมล แสงผล. 2554) ได้กล่าวถึงสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน

เป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1.1 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความรัก ศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำอาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากความมุ่งมั่นในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จ และได้ผลออกมาดี

1.2 การเผยแพร่และการแสดงผลงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งเพราะจะทำให้บุคคลภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของตนเอง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ทำงานแล้วมีความสุข

1.3 ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน นั่นคือทั้งผู้บริหารและสมาชิกนั้นเข้าใจกันดี ไม่บังคับขู่เข็ญ ไม่ลำบากรใจ ทุกคนช่วยเหลือกัน การทำงานก็จะมีความสุข

วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

- (1) การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนร่วมกัน
- (2) มีมาตรฐานวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัด
- (3) ให้บำเหน็จค่าจ้างรางวัลคุ้มค่าเหมาะสมกับการทำงาน
- (4) การยอมรับสมาชิกด้วยการสร้างความสัมพันธ์แบบพี่น้องแบบเพื่อน
- (5) ให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสม
- (6) จัดสวัสดิการที่ดี เหมาะสม
- (7) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ติดต่อบริการสัมพันธ์ปะสังสรรค์อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

- (1) งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
- (2) มีการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน
- (3) มีความสุขในงานที่ทำ
- (4) มีความเร่ร็ดและรับผิดชอบในงาน
- (5) ได้ผลตอบแทนคือความก้าวหน้าในงาน

2. บรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นั้นมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีมีความสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในหน่วยงานมีความสบายใจอยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง อันดับแรกของหน่วยงาน ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจและเต็มใจใช้บริการ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน

2.2 ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน มีลักษณะ ดังนี้

1) มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน

2) มีความต่อเนื่อง คือ งานที่ต้องไม่ขาดช่วง มีความต่อเนื่อง มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

3) มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลรู้สึกว่าการจะช่วยให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิตอีกทั้งได้รับความเป็นธรรมในงานที่ทำ

2.3 เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งประกอบสำคัญในการทำงานให้มีความสุขโดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีหรือความขัดแย้ง อย่างชัดเจน ซึ่งการสร้างบรรยากาศนั้นมีวิธีการ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมครอบครัว การสัมมนาหรือประชุมมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การสรุปผลงาน

3. เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว ในหน่วยงานควรมีเครื่องอำนวยความสะดวก ดังต่อไปนี้

3.1 เครื่องทุนแรง คือ เครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยในการผ่อนแรงในการทำงาน เช่น เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้าทุกชนิด

3.2 เครื่องอำนวยความสะดวกในการประสานงาน เช่น วิทยุ มือถือ โทรศัพท์ รถจักรยานยนต์

3.3 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านวิชาการ คือ มีเอกสารแบบพิมพ์ที่เป็นความรู้ทางวิชาการ มุมหนังสือ โดยจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมทุกอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ เช่น มีห้องน้ำ มีที่พักที่ บริการน้ำดื่มที่จำเป็น สถานที่จอดรถ เป็นต้น

4. การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน

ยุคนี้เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ในการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานอาชีพของตน ซึ่งถือเป็นสิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จด้วยดี โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

4.1 รับทราบข่าวสารจากสื่อสารมวลชนทุกชนิด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร และเครื่องมือโทรคมนาคมอื่น ๆ

4.2 รับทราบข่าวสารจากข้อมูลจากแหล่งข่าว หมายถึง การหาข่าวด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าไปดูข้อเท็จจริง ก็จะเป็นการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด

4.3 การรับทราบข่าวสารข้อมูลในกลุ่มอาชีพ เช่น จากสมาคม ชมรม สหกรณ์ ตลาดหลักทรัพย์ จะมีประโยชน์สำหรับการรับทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวที่ทันสมัยในงานอาชีพเดียวกันทั้งยังสามารถคาดการณ์แนวโน้มของปัจจุบันและอนาคตได้

4.4 การรับทราบข่าวสารจากการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาดูงาน ก็จะเป็นประโยชน์ในการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในอาชีพของตนเพราะจะทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.5 การรับทราบข่าวสารข้อมูลจากหน่วยงานของทางราชการ ถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะรัฐบาลจะพยายามส่งเสริมให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ก็จะตั้งหน่วยงานส่งเสริมอาชีพ ตามกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ครอบคลุมทุกอาชีพ

นอกจากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ยังมีผู้ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ครอบคลุมทั้งปัจจัยที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลและเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คือ Manion (2003) โดยอธิบายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ความปลื้มปิติ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพัน และพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน และมีองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาช่วยกันทำงานให้เกิดสัมคมในการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือ การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพอันดีระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ ขึ้น

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่ามีภาระที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงาน รู้สึกสนุกสนานในงานที่ได้รับและรู้สึกภูมิใจต่องาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานท้าทายให้สำเร็จจนรู้สึกว่าการชีวิตตนเองนั้นมีคุณค่า

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นความรู้สึกว่าตนเองได้รับความน่าเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับที่ดี และได้รับความไว้วางใจเพื่อให้ได้ทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

2.3.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลกให้คำนิยามองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่าเป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้องและสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร (Burton, J., 2010)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ 2 มุมมอง คือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะองค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. 2559)

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552 : ออนไลน์)

นอกจากนี้แล้ว ขวัญเมือง แก้วคำเกิง (2553) ให้ความหมายขององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข ว่าองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและชีวนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ส่งเสริมและสนับสนุน นโยบายในการสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายหลักคือ บุคลากรในองค์กร เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีความสุข ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากตัวบุคลากร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นแนวทางการเจริญเติบโตและอยู่ได้อย่างยั่งยืน

2.3.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

1. เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจากหลักการบริหารที่เน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเกิดความเครียด ดังนั้นองค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังต้องพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น ความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันได้มีกฎหมายปกป้องสิทธิและเสรีภาพ ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรให้มีความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน ควรได้เรียนรู้สิทธิที่ตนเองมีสิทธิได้รับซึ่งต้องไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานไม่เพียงแต่ต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนด้วย

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านและความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia นำเสนอเพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือปกป้องพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีกับพนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมนในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลกสืบเนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

นอกจากนี้องค์กรแห่งความสุข มีประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กร ดังนี้

1.1 ประโยชน์ต่อพนักงาน

- (1) พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- (2) พนักงานมีความเครียดน้อยลง
- (3) ลดการลาออกของพนักงาน

- (4) ลดการขาดงานของพนักงาน
- (5) ลดการป่วยของพนักงาน
- (6) ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
- (7) พนักงานตระหนักรู้และมีความรู้ด้านสุขภาพ
- (8) พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
- (9) พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
- (10) พนักงานมีคุณธรรม
- (11) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
- (12) พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
- (13) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ประโยชน์ต่อองค์กร

(1) ลดต้นทุนทางด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราเรียกร้อยสิทธิจากการทำประกัน

- (2) ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
- (3) พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
- (4) มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
- (5) สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
- (6) สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
- (7) ลดอัตราการขาดงาน
- (8) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
- (9) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
- (10) พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- (11) องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
- (12) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

2.3.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ โดยเป็นความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัวและความสุขของ

องค์กร/สังคม จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขในการทำงาน เรียกว่า ความสุขทั้ง 8 หรือที่เรียกว่า Happy 8 นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

โดยความสุขทั้ง 8 ประการ ประกอบด้วย (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว. 2559)

1.1 เป็นผู้ที่มีความสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

1.2 เป็นผู้ที่มีความใจรักช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การนึกถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบทบทวนของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

1.3 เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

1.4 เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

1.6 เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

1.7 เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

1.8 เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุข 8 ประการเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตเพื่อให้มีความสุข ดังนั้น การจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน ส่งผลให้ความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน แต่การมีความสุขของบุคคลหนึ่ง จะต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนกลายเป็นภาระ

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานต้องรู้สึกที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่าอยู่นี้ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน คนในองค์กรและความสุข ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิกจากงานที่ทำ และเป้าหมายของงานเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และเชื่อมต่อความคิดของผู้บริหารกับความคิดของพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับวิสัยทัศน์ขององค์กรพัฒนาตนให้มีทักษะ มีความพร้อมเพื่อเติบโตร่วมกับองค์กร การสื่อสารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน่าอยู่ องค์กรต้องทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเน้นไปที่การสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้การสื่อสารอย่างต่อเนื่องยังลดความกลัวการเปลี่ยนแปลงของพนักงานด้วย

2.2 เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน (Happy 8)

2.3 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) หมายถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นแบบเฉพาะและเหมาะสมกับองค์กร โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า แต่ละองค์กรมีกุญแจเปิดประตูสู่องค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เช่น ความแตกต่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ขององค์กร ฯลฯ ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่เหมาะสมกับองค์กร โดยเป็นการพัฒนาของการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคน ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันและเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความรวมถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจกับการปฏิบัติงานขององค์กร

2.4 การทำเรือแห่งประเทศไทย

การทำเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) เป็นรัฐวิสาหกิจสาธารณูปการในสังกัดกระทรวงคมนาคม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2494 มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดดำเนินการและนำมาซึ่งความเจริญของกิจการทำเรือ เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน ปัจจุบันการทำเรือแห่งประเทศไทยรับผิดชอบบริหารทำเรือที่สำคัญ ได้แก่ ทำเรือกรุงเทพ ทำเรือแหลมฉบัง ทำเรือเชียงใหม่ ทำเรือเชียงใหม่ และทำเรือระนอง

หลังจากประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงระบบการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นประชาธิปไตย เมื่อปี พ.ศ. 2475 ความคิดในการสร้างท่าเรือของรัฐให้ทันสมัย โดยพลเรือโท พระยาราชวังสันซึ่งดำรงตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในขณะนั้น ได้นำเสนอโครงการขุดลอกสันดอนปากน้ำเจ้าพระยา เพื่อส่งเสริมกิจการด้านพาณิชย์นาวีเพื่อให้เรือเดินสมุทรที่มีขนาดใหญ่สามารถผ่านร่องน้ำเข้ามาบรรทุกและขนถ่ายสินค้าได้อย่างสะดวกและปลอดภัย แทนที่จะลำเลียงสินค้าระหว่างกรุงเทพ - เกาะสีชังอย่างที่เคยปฏิบัติกันมา และปรับปรุงท่าเรือที่มีอยู่ให้เป็นท่าเรือที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการค้ากับต่างประเทศ แต่โครงการของพลเรือโท พระยาราชวังสัน ต้องประสบกับอุปสรรคนานัปการ ดังนั้น รัฐบาลไทยจึงได้ส่งเรื่องขอความช่วยเหลือไปยังสำนักงานใหญ่ สันนิบาตชาติ ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

สองปีต่อมา สันนิบาตชาติได้ส่งผู้เชี่ยวชาญเดินทางมาสำรวจสภาพเศรษฐกิจการค้าในกรุงเทพ และสำรวจสถานที่สร้างท่าเรือของรัฐบาลไทย ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ได้เสนอให้มีการขุดลอกร่องน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา และเสนอบริเวณที่จะก่อสร้างท่าเรือให้รัฐบาลไทยเลือก 2 แห่ง คือที่ปากน้ำสมุทรปราการ กับที่ตำบลคลองเตย รัฐบาลจึงเลือกที่ตำบลคลองเตยเป็นที่ก่อสร้างท่าเรือ ซึ่งก็คือ อาณาบริเวณของการทำเรือแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2478 รัฐบาลจัดตั้งคณะกรรมการจัดสร้างท่าเรือขึ้น มีพลเอก พระบริภัณฑ์ยุทธกิจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐการเป็นประธานกรรมการดำเนินการขุดลอกสันดอนปาก แม่น้ำเจ้าพระยา และสร้างท่าเรือที่ทันสมัยที่ตำบลคลองเตยตามข้อเสนอของสันนิบาตชาติ

ปี พ.ศ. 2479 คณะกรรมการจัดสร้างท่าเรือดำเนิน การประกวดการออกแบบก่อสร้างท่าเรือปรากฏว่าแบบก่อสร้างท่าเรือของศาสตราจารย์อากัทซ์ ชาวเยอรมันได้รับการคัดเลือกสำหรับการประกวดราคาค่าก่อสร้างท่าเรือ ปรากฏว่าบริษัทคริสเตียนีแอนด์นีสเสน ได้รับเลือกให้เป็นผู้รับเหมาก่อสร้างท่าเรือในวงเงิน 20 ล้านบาท

ปี พ.ศ. 2481 รัฐบาลได้จัดตั้งสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ ให้หลวงประเสริฐวิถีสถ นายช่างจากกรมรถไฟมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ (พ.ศ. 2481-2486) และควบคุมการก่อสร้าง โดยมีนายโรเบิร์ต ชาวาทเก เป็นนายช่างที่ปรึกษา ขึ้นตรงต่อกระทรวงเศรษฐการและเริ่มลงมือก่อสร้างท่าเรือที่คลองเตย

ปี พ.ศ. 2483 รัฐบาลได้สั่งต่อเรือสันดอน 1 จากประเทศเนเธอร์แลนด์ และเริ่มขุดลอกร่องน้ำ แต่งานขุดลอกร่องน้ำและการก่อสร้าง ท่าเรือต้องหยุดชะงักไปเนื่องจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ในขณะนั้น ท่าเรือกรุงเทพมีเพียงเขื่อนเทียบเรือยาว 1,500 เมตร มีโรงพักสินค้า 4 หลัง คลังสินค้าสามชั้น 1 หลัง อาคาร OB

ปี พ.ศ. 2490 ได้เปิดดำเนินการท่าเรือ โดยมีหลวงยุกตเสวีวิวัฒน์เป็นผู้อำนวยการและคณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดวางนโยบายและควบคุมกิจการสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเป็นประธาน

ปี พ.ศ. 2491 นาวาเอกหลวงสุภิกุทธาร (สุภี จันทมาส) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานท่าเรือกรุงเทพ ดำเนินการซ่อมแซมอาคารต่าง ๆ ที่ได้รับความเสียหายจากสงคราม พร้อมกับก่อสร้างเพิ่มเติม

ปี พ.ศ. 2494 รัฐบาลกู้เงินจากธนาคารโลกมาดำเนินการขุดลอกร่องน้ำสันดอนทางเดินเรือจากปากน้ำสมุทรปราการ-ในแม่น้ำเจ้าพระยาถึงท่าเรือคลองเตย รวมระยะทางประมาณ 66 กิโลเมตร และจัดซื้ออุปกรณ์การยกขนสินค้ามาพัฒนาท่าเรือกรุงเทพ

ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2494 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2494 จัดตั้งการทำเรือแห่งประเทศไทยขึ้น เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม พร้อมรับโอนกิจการท่าเรือจากสำนักงานท่าเรือกรุงเทพมาดำเนินการ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 ที่การทำเรือแห่งประเทศไทยได้รับการก่อตั้งเป็นต้นมา กิจการด้านการขนส่งทางน้ำได้มีการพัฒนาเรื่อยมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน โดยในอดีตสินค้าที่ขนส่งทางทะเลเป็นเรือสินค้าทั่วไปและสินค้ากอง ท่าเทียบเรือที่มีอยู่ในขณะนั้นได้แก่ ท่าเทียบเรือเขื่อนตะวันตก จำนวน 9 ท่า เป็นท่าสำหรับบรรทุก - ขนถ่ายสินค้าทั่วไปและสินค้ากอง จนกระทั่งการขนส่งสินค้าด้วยระบบคอนเทนเนอร์ได้แพร่ขยายเข้ามาสู่ประเทศไทย ประมาณปี 2518-2520 การทำเรือฯ จึงได้ดำเนินการก่อสร้างท่าเทียบเรือเขื่อนตะวันออกเพื่อใช้เป็นท่า อเนกประสงค์และจัดให้รับตู้สินค้า โดยเปิดใช้งานได้ในปี 2520

ตั้งแต่ปี 2520 เป็นต้นมา มีการบรรทุก - ขนถ่ายตู้สินค้าที่ทำเรือกรุงเทพจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จนท่าเรือกรุงเทพเริ่มแออัดเนื่องจากเครื่องมือทุ่นแรงที่จำเป็นสำหรับ บรรทุก - ขนถ่ายและเคลื่อนย้ายตู้สินค้ามีไม่เพียงพอ จนกระทั่งปี 2530-2531 เกิดภาวะความแออัดอย่างรุนแรง การทำเรือฯ จึงได้เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือเขื่อนตะวันออกเป็นท่าเทียบเรือตู้สินค้า โดยติดตั้งปั้นจั่นหน้าท่าในระยะเริ่มแรกจำนวน 7 คัน และได้จัดซื้อเพิ่มเติมจนปัจจุบันมีจำนวน 14 คัน ปรับปรุงพื้นที่หลังท่าให้สามารถวางตู้สินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดหาเครื่องมือทุ่นแรงบริเวณหลังท่าเพื่อใช้จัดเรียงตู้สินค้า และนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในกิจการ ทำให้สามารถในการรับตู้สินค้าเพิ่มขึ้นเป็น 1.3 ล้านที.อี.ยู. ภายหลังรัฐบาลได้มีนโยบายการจำกัดตู้สินค้าที่ทำเรือกรุงเทพไว้ที่จำนวน

1 ล้าน ที.อี.ยู. ต่อปี เพื่อลดปัญหาการจราจรและส่งเสริมให้มีผู้ใช้ท่าเรือแหลมฉบังเพิ่มมากขึ้น

เนื่องจากท่าเรือกรุงเทพเป็นท่าเรือแม่น้ำ ทำให้มีข้อจำกัดในการรองรับเรือสินค้าขนาดใหญ่ ประกอบกับความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาท่าเรือขนาดใหญ่เพื่อที่จะรองรับเรือและสินค้าที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้เกิดความแออัดขึ้นอย่างรุนแรงในปี พ.ศ. 2530 - 2531 ทำให้รัฐบาลเร่งให้มีการก่อสร้างท่าเรือแหลมฉบังขึ้น ซึ่งแล้วเสร็จสมบูรณ์ปลายปี พ.ศ. 2533 และเริ่มให้บริการครั้งแรกในเดือนมกราคม พ.ศ. 2534 โดยในระหว่างการก่อสร้าง มีการเปิดใช้ท่าเอกชนในแม่น้ำเจ้าพระยาสำหรับบรรทุกขนถ่ายตู้สินค้าเป็นการชั่วคราว เพื่อผ่อนคลายความแออัดที่ท่าเรือกรุงเทพ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการทำเรือฯ ได้พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการของท่าเรือต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบนอกจากนี้ยังได้นำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ รวมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานเป็นแบบธุรกิจเอกชน เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานและรองรับการขยายธุรกิจใหม่ ๆ ที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต ตลอดจนนำระบบรับรองมาตรฐานคุณภาพต่าง ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใช้บริการ ณ วันนีการทำเรือฯ ได้ก้าวมาเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ การค้าของประเทศ มีผลประกอบการที่ดีติด 10 อันดับแรกของรัฐวิสาหกิจที่นำเงินรายได้เข้ารัฐสูงสุด ได้รับการประเมินผลงานจากรัฐบาลให้เป็นรัฐวิสาหกิจขั้นดีติดต่อกันหลายปี เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการทั้งในและต่างประเทศ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประชากรที่ศึกษาคือเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 83 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบสมมุติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบ Stepwise ผลการศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการผ่อนคลายด้านครอบครัวอบอุ่น ด้านการศึกษาหาความรู้ ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการมีเงิน ด้านสังคมดีและด้านสุขภาพกายและใจดี ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือตามประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของงานด้าน

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าความสุขในการทำงานด้านสังคมดีและด้านการศึกษาหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .644 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอยคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนด้านสุขภาพกายและใจดี ด้านมีน้ำใจเอื้ออาทร ด้านการเงิน ด้านการผ่อนคลาย ด้านศีลธรรมและด้านครอบครัวอบอุ่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัท จำนวน 239 คน ใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามทุนพลังใจทางบวก ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล Independent sample t-test, One way ANOVA, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่พบส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.665 ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ครอบครัวที่ต้องดูแล ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก

พิกุล พุ่มช้าง (2559) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย เพื่อเปรียบเทียบโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขระหว่างสถาบันศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 900 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.935 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก ด้วยวิธีแวนดิแมทซ์ ซึ่งได้องค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบสามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไทย ได้ร้อยละ 65.166 และพบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบ

ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 65.431 และพบว่าองค์ประกอบตัวชี้วัดของการเป็นองค์กรแห่งความสุข
 ของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบสามารถอธิบาย
 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ร้อยละ 71.102

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
 ศรีบุญยานนท์ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ สภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์
 ทักษะของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประชากรที่ศึกษา ได้แก่
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 104 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยปรับจากแบบสอบถาม
 ความสุขด้วยตนเอง ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับ
 มหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา จากการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน
 ศรีบุญยานนท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาตามด้านระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิม
 เลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณธรรม น้ำใจงาม การหาความรู้ ครอบครัวยุติธรรม และความสุขของ
 องค์กรและสังคม ระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การผ่อนคลาย ใช้เงินเป็น และสุขภาพดี ทักษะของ
 บุคลากรในโรงเรียนศรีบุญยานนท์ พบว่า ด้านสุขภาพ บุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและมี
 ตรวจสุขภาพประจำปี ด้านน้ำใจงาม บุคลากร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ
 ทำงานเป็นทีม ด้านการผ่อนคลาย มีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิด
 สภาพปัญหา สถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว ด้านการหาความรู้ บุคลากรมีการเฝ้าหาความรู้
 อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมบุคลากรมีคุณธรรม รู้จักให้อภัย นำคำสอนทางศาสนา
 มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เงินเป็นบุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักวางแผน
 การใช้จ่าย ด้านครอบครัวยุติธรรม บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้ครอบครัวโดยการ
 ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้านความสุขขององค์กรและสังคม บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร
 เพราะมีส่วนร่วมและสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับและรักองค์กร

วีระวัฒน์ ทองป้อง (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการ
 ทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาขององค์การผู้ประกอบการโลจิสติกส์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาในด้าน
 ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กร ซึ่งพิจารณาจากการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การทำงานอย่างเต็มความสามารถ
 ความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับ
 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอาวุโส หัวหน้าแผนก ผู้จัดการส่วน ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 225
 คน จากประชากรทั้งหมด 300 คน การวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทำการ
 วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อใช้ทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรและใช้การทดสอบ Tukey เพื่อระบุระดับปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารองค์กรทราบแนวทางการจัดการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นไป

สมคิด ปิ่นทอง (2556) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงาน (กกท.) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขของพนักงาน (กกท.) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการกกท. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอาศัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหารระดับสูง ผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ กกท. ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์เส้นทางด้วยรูปแบบสมการเชิงโครงการจากพนักงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในการกีฬาแห่งประเทศไทย (ไม่รวมผู้ว่าการฯ) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 1,231 คน ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 12 ปี หน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับลูกจ้าง มีอายุเฉลี่ย 36 ปี มีรายได้เฉลี่ยที่ 32,532.32 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ ไม่มีโรคประจำตัว ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่าอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขการกีฬาแห่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากการทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยตัวแบบดังกล่าวมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 73 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขพบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กกท. พบว่าทุกปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในองค์กร ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการหาความรู้

อภิชาติ นิลภทย์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับ สมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยมีข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่สำนักงานเขตบางพลัด จำนวน 11 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ แบ่งเป็นครูชาย 22 คน และเป็น

ครูหญิง 114 คน รวมทั้งสิ้น 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Diener และเกี่ยวกับสมรรถนะของครูกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์สมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร และสมรรถนะประจำสายงานของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด นั้นอยู่ในระดับมากและเมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิตและด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ในส่วนของสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดนั้นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทรรศนะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นหลักเป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกลางช่วยประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะ ผู้บริหารเน้นการทำงานเป็นทีม นิเทศสอนงานให้ เป็นกัลยาณมิตรกับครู มอบหมายงานให้ตามความถนัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 128 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการและข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความมุ่งมั่นในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

อรรถพร คงเขียว (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียว ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือพนักงานบริษัทจำนวน 95 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่เป็นช่างมีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีภาระรับผิดชอบ มีการศึกษาระดับม.3 หรือต่ำกว่า รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี โดยให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับ ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ วิธีบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน อย่างไรก็ตามผู้ที่ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉย ๆ กับ ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อย และมีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ม.3 ทำให้พนักงานไม่เห็นโอกาสในความก้าวหน้าของตน และค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง นอกจากนี้การปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานระดับต่ำ

ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง (2553) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรในสำนัก

หอบสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอบสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอบสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอบสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอบสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความตึงเครียดในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ร้อยละความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 42-49 ปี ศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 19,000 บาท ประสบการณ์มากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความตึงเครียด ความยุติธรรมในการทำงานความผูกพันในองค์กร ความพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความตึงเครียด ความยุติธรรมในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr และ ปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานของ Manion ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำนวนทั้งหมด 1,825 คน โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า จำนวน 1,085 คน ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง จำนวน 638 คน และฝ่ายบริหารงานสนับสนุน จำนวน 102 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จากประชากรจำนวน 1,825 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ (Yamane. 1970 : 580-581)

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ คือ 0.05

แทนค่าในสมการ ดังนี้

$$n = \frac{1,825}{1 + 1,825(0.05)^2}$$
$$n = 328$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 328 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกพนักงานออกเป็น 3 ฝ่าย รวมให้ได้จำนวน 328 คน ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับจำนวน ประชากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า	1085	59%	195
กองปฏิบัติการสินค้า1	214	12%	38
กองปฏิบัติการสินค้า2	210	12%	38
กองปฏิบัติการสินค้า3	83	5%	15
กองคลังสินค้า	79	4%	14
กองท่าบริการตู้สินค้า1	278	15%	50
กองท่าบริการตู้สินค้า2	221	12%	40
ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง	638	35%	115
กองบริการท่า	163	9%	30
กองเครื่องมือทุ่นแรง	401	22%	72
กองซ่อมเครื่องมือทุ่นแรง	74	4%	13
ฝ่ายบริหารงานสนับสนุน	102	6%	18
กองบริหารงานทั่วไป	28	2%	5
กองรักษาความปลอดภัย	53	3%	9
กองความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม	21	1%	4
รวม	1,825	100%	328

จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 1

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 3 คน แบ่งตามฝ่ายปฏิบัติงาน คือ ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง และฝ่ายบริหารงานสนับสนุน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 328 ชุดและแบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงานระดับผู้บริหาร

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาแบบสอบถามความสุขด้วยตนเองระดับบุคคล Happinometer ของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาออกแบบสอบถาม รวมถึงแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้สำหรับพนักงานระดับผู้บริหาร
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ตลอดจนความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัดฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขส่วนบุคคล ดัดแปลงจากแบบสอบถามความสุขด้วยตนเองระดับบุคคล Happinometer ของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งเป็น 8 ประการ จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

- 1) สุขภาพดี
- 2) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

- 3) สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
- 4) รักการเรียนรู้
- 5) มีคุณธรรมและความกตัญญู
- 6) ใช้เงินเป็น
- 7) รักและดูแลครอบครัว
- 8) รักและดูแลองค์กร/สังคม

เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108)

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 27)

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเพื่อประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุข
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Warr (1990) จำนวน 15 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรื่นรมย์ในงาน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความกระตือรือร้นในงาน

เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเพื่อประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุข
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	แสดงว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion จำนวน 20 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. การติดต่อความสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

แบบสัมภาษณ์

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ประเภทของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและบทสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากสิ่งตีพิมพ์ เอกสารต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ถึงผู้อำนวยการท่าเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) เพื่อขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน และประสานงานกับการทำเรื่องแห่งประเทศไทย ในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และทำการสัมภาษณ์ข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นลงข้อมูล คำนวณค่าทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนาหรือสถิติขั้นพื้นฐาน (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ได้แก่

1. ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2. สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

3. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 314 อ้างใน พิรุณรัตน์ เลหากุล. 2560)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรอิสระ X และตัวแปรตาม Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด ถ้า Y ลด X จะเพิ่ม

2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรอิสระ X และตัวแปรตาม Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย ถ้า Y ลด X จะลดลงด้วย

3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ X และตัวแปรตาม Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ X และตัวแปรตาม Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ถ้า $r=0$ แสดงว่าตัวแปรอิสระ X และตัวแปรตาม Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรอิสระ X และตัวแปรตาม Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

3.4.3 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient)

วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสองส่วน คือ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (F – distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 5 ตอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัดฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับพนักงานระดับผู้บริหารเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัดฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	278	84.8
2. หญิง	50	15.2
รวม	328	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 และเพศหญิงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุระหว่าง 20-26 ปี	15	4.6
2. อายุระหว่าง 27-33 ปี	83	25.3
3. อายุระหว่าง 34-40 ปี	101	30.8
4. อายุระหว่าง 41-47 ปี	27	8.2
5. อายุ 48 ปีขึ้นไป	102	31.1
รวม	328	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 48 ปีขึ้นไปและอายุระหว่าง 34-40 ปี ใกล้เคียงกัน จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามลำดับ รองลงมาคืออายุระหว่าง 27-33 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 20-26 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด	122	37.2
2. สมรส	189	57.6
3. หย่าร้าง/หม้าย	17	5.2
รวม	328	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	52	15.9
2. อนุปริญญา/ปวส.	72	22
3. ปริญญาตรี	170	51.8
4. ปริญญาโท	34	10.4
รวม	328	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาเป็นผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และน้อยที่สุดคือผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสังกัดฝ่าย

สังกัดฝ่าย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า	195	59.5
2. ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง	155	35.1
3. ฝ่ายบริหารงานสนับสนุน	18	5.5
รวม	328	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือพนักงานฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และน้อยที่สุด คือ พนักงานฝ่ายบริหารงานสนับสนุน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เท่ากับหรือต่ำกว่า 20,000 บาท	59	18
2. 20,001-40,000 บาท	147	44.8
3. 40,001-60,000 บาท	87	26.5
4. 60,001-80,000 บาท	28	8.5
5. 80,001 บาทขึ้นไป	7	2.1
รวม	328	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 40,001-60,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 80,001 บาทขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี	120	36.6
2. 8-14 ปี	82	25
3. 15-21 ปี	13	4
4. 22-28 ปี	53	16.2
5. 29 ปีขึ้นไป	60	18.3
รวม	328	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการทำงาน 8-14 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และมีระยะเวลาในการทำงาน 15-21 ปี น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความคิดเห็นมาวิเคราะห์ความสุขส่วนบุคคลของพนักงาน
การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สามารถสรุประดับความคิดเห็น ได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือ
แห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในภาพรวม

ความสุขส่วนบุคคล 8 ประการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านสุขภาพดี	3.10	.776	ปานกลาง
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	3.67	.651	มาก
3. ด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	3.53	.632	มาก
4. ด้านรักการเรียนรู้	3.72	.664	มาก
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู	3.87	.642	มาก
6. ด้านใช้เงินเป็น	3.53	.756	มาก
7. ด้านรักและดูแลครอบครัว	3.77	.757	มาก
8. ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม	3.84	.654	มาก
รวม	3.63	.504	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
สังกัดท่าเรือกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมและความกตัญญูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87
รองลงมาคือ ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และน้อยที่สุดคือด้านสุขภาพดี
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

จากภาพรวมดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความสุขส่วนบุคคลของพนักงาน
การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านสุขภาพดี สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสุขภาพดี

ด้านสุขภาพดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรับประทานอาหารเช้าครบ 5 หมู่	3.52	.806	มาก
2. ท่านไม่สูบบุหรี่	3.23	1.643	ปานกลาง
3. ท่านไม่ดื่มแอลกอฮอล์	3.12	1.395	ปานกลาง
4. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	2.93	1.395	ปานกลาง
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ	2.72	1.028	ปานกลาง
รวม	3.10	.776	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านสุขภาพดีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรับประทานอาหารเช้าครบ 5 หมู่ มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ ท่านไม่สูบบุหรี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และน้อยที่สุดคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72

ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	3.83	.784	มาก
2. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ	3.79	.772	มาก
3. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	3.86	.795	มาก
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.32	.934	ปานกลาง
5. ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น คัดแยกขยะ ลดใช้ถุงพลาสติก	3.57	.889	มาก
รวม	3.67	.651	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเอื้ออาทร

และห่วงใยต่อคนรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และน้อยที่สุดคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า บริจาคสิ่งของ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

ด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานได้	3.64	.819	มาก
2. ท่านไม่มีความเครียด	3.31	.900	ปานกลาง
3. ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	3.68	.848	มาก
4. ท่านได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์	3.38	.883	ปานกลาง
5. หากท่านประสบปัญหาในชีวิตสามารถจัดการกับปัญหาได้	3.66	.817	มาก
รวม	3.53	.632	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ หากท่านประสบปัญหาในชีวิตสามารถจัดการกับปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และน้อยที่สุดคือ ท่านไม่มีความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ด้านรักการเรียนรู้ สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรักการเรียนรู้

ด้านรักการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส	3.64	.801	มาก
2. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	3.72	.791	มาก
3. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	3.90	.788	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.46	.911	มาก
5. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง	3.88	.784	มาก
รวม	3.71	.664	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านรักการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ด้านคุณธรรมและความกตัญญู สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณธรรมและความกตัญญู

ด้านคุณธรรมและความกตัญญู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา	3.77	.823	มาก
2. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน	3.73	.811	มาก
3. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.77	.782	มาก
4. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.01	.785	มาก
5. ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน	4.09	.796	มาก
รวม	3.87	.642	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านคุณธรรมและความกตัญญู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่านมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และน้อยที่สุดคือ ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ด้านใช้เงินเป็น สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านใช้เงินเป็น

ด้านใช้เงินเป็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน	3.69	.896	มาก
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง	4.08	.900	มาก
3. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน	3.50	.967	มาก
4. ท่านมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน	3.20	1.085	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.17	1.013	ปานกลาง
รวม	3.53	.756	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านใช้เงินเป็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ด้านรักและดูแลครอบครัว สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรักและดูแลครอบครัว

ด้านรักและดูแลครอบครัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว	3.66	.918	มาก
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ	3.70	.917	มาก
3. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	3.77	.865	มาก
4. ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน	3.91	.865	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของครอบครัวมีความมั่นคง	3.82	.883	มาก
รวม	3.77	.757	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน มีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ครอบครัวของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และน้อยที่สุดคือ ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม

ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม	3.89	.799	มาก
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบของท่าน	3.77	.766	มาก
3. ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	4.04	.777	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	3.89	.756	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส	3.60	.821	มาก
รวม	3.84	.654	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความคิดเห็นมาวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสามารถสรุประดับความคิดเห็น ได้ดังตาราง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.55	.717	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.78	.645	มาก
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	3.71	.697	มาก
รวม	3.68	.634	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และน้อยที่สุดคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

จากภาพรวมดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านความรื่นรมย์ในงาน สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรื่นรมย์ในงาน

ด้านความรื่นรมย์ในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน	3.59	.838	มาก
2. ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ	3.53	.812	มาก
3. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	3.70	.797	มาก
4. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	3.42	.868	มาก
5. ท่านรู้สึกสบายใจ รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจ	3.53	.835	มาก
รวม	3.55	0.717	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ด้านความพึงพอใจในงาน สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.69	.738	มาก
2. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	3.90	.733	มาก
3. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.88	.751	มาก
4. ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	3.72	.805	มาก
5. ท่านรู้สึกว่างงานที่ทำเหมาะกับตัวท่าน	3.71	.816	มาก
รวม	3.78	.645	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ท่านทุ่มเท

และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ด้านความกระตือรือร้นในงาน สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความกระตือรือร้นในงาน

ด้านความกระตือรือร้นในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน	3.56	.866	มาก
2. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาขณะทำงาน	3.60	.798	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว	3.77	.788	มาก
4. ท่านมีความกระตือรือร้น พร้อมจะทำงานตลอดเวลา	3.75	.785	มาก
5. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	3.88	.848	มาก
รวม	3.71	.697	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงานมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และน้อยที่สุดคือท่านอยากทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานในภาพรวม

ความสุขส่วนบุคคล 8 ประการ	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสุขภาพดี	.274**	.000	ต่ำ
2. ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	.605**	.000	สูง
3. ด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	.557**	.000	ปานกลาง
4. ด้านรักการเรียนรู้	.583**	.000	ปานกลาง
5. ด้านคุณธรรมและความกตัญญู	.638**	.000	สูง
6. ด้านใช้เงินเป็น	.496**	.000	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความสุขส่วนบุคคล 8 ประการ	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
7. ด้านรักและดูแลครอบครัว	0.600**	0.000	ปานกลาง
8. ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม	0.648**	0.000	สูง
รวม	0.746**	0.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายเพียร์สัน พบว่า ความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .746 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

โดยผู้วิจัยได้แสดงผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านสุขภาพดี

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านสุขภาพดีกับความสุขในการทำงาน

ด้านสุขภาพดี	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านรับประทานอาหารครบ 5 หมู่	.246**	.000	ต่ำ
2. ท่านไม่สูบบุหรี่	.117*	.034	ต่ำมาก
3. ท่านไม่ดื่มแอลกอฮอล์	.133*	.016	ต่ำมาก
4. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	.240**	.000	ต่ำ
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ	.225**	.000	ต่ำ
รวม	.274**	.000	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านสุขภาพดีกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .274 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านสุขภาพดีเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านสุขภาพดี พบว่า

1. ท่านรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .246 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านไม่สูบบุหรี่ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .117 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานไม่สูบบุหรี่ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

3. ท่านไม่ดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .133 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานไม่ดื่มแอลกอฮอล์ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

4. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .240 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานออกกำลังกายเป็นประจำ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .225 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นกับความสุขในการทำงาน

ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง	.531**	.000	ปานกลาง
2. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ	.595**	.000	ปานกลาง
3. ท่านยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	.514**	.000	ปานกลาง
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า บริจาคสิ่งของ	.379**	.000	ต่ำ
5. ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น คัดแยกขยะ ลดใช้ถุงพลาสติก	.373**	.000	ต่ำ
รวม	.605**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .605 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า

1. ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .531 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้างจะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ

.595 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .514 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า บริจาคสิ่งของ พบว่า มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .379 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า บริจาคสิ่งของ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .373 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง กับความสุขในการทำงาน

ด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานได้	.545**	.000	ปานกลาง
2. ท่านไม่มีความเครียด	.361**	.000	ต่ำ
3. ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ	.449**	.000	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ	.321**	.000	ต่ำ
5. หากท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้	.398**	.000	ต่ำ
รวม	.557**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .557 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง พบว่า

1. ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .545 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานได้ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านไม่มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่น ๆ) พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .361 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานไม่มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่น ๆ) จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .449 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ จะทำให้ความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

4. ท่านได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .321 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. หากท่านประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .398 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ หากพนักงานประสบปัญหาในชีวิต พนักงานสามารถจัดการกับปัญหาได้ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านรักการเรียนรู้

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักการเรียนรู้กับความสุขในการทำงาน

ด้านรักการเรียนรู้	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส	.482**	.000	ปานกลาง
2. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม	.436**	.000	ปานกลาง
3. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง	.495**	.000	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน	.419**	.000	ปานกลาง
5. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่น	.546**	.000	ปานกลาง
รวม	.583**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักการเรียนรู้กับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .583 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านรักการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านรักการเรียนรู้ พบว่า

1. ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .482 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .436 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ

.495 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกล่าวคือ ถ้าพนักงานสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .419 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .546 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านคุณธรรมและความกตัญญู

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านคุณธรรมและความกตัญญูกับความสุขในการทำงาน

ด้านคุณธรรมและความกตัญญู	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา	.502**	.000	ปานกลาง
2. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน	.481**	.000	ปานกลาง
3. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด	.543**	.000	ปานกลาง
4. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น	.514**	.000	ปานกลาง
5. ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน	.523**	.000	ปานกลาง
รวม	.638**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านคุณธรรมและความกตัญญูกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .638 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านคุณธรรมและความกตัญญูเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านคุณธรรมและความกตัญญู พบว่า

1. ท่านปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .502 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .481 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .543 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .514 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .523 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านใช้เงินเป็น

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านใช้เงินเป็นกับความสุขในการทำงาน

ด้านใช้เงินเป็น	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน	.437**	.000	ปานกลาง
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง	.429**	.000	ปานกลาง
3. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน	.393**	.000	ต่ำ
4. ท่านมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน	.313**	.000	ต่ำ
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือน	.371**	.000	ต่ำ
รวม	.496**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านใช้เงินเป็น กับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .496 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านใช้เงินเป็นเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านใช้เงินเป็น พบว่า

1. ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .437 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการวางแผนการใช้เงิน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .429 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .393 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. ท่านมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .313 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนพบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .371 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านรักและดูแลครอบครัว

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลครอบครัวกับความสุขในการทำงาน

ด้านรักและดูแลครอบครัว	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว	.491**	.000	ปานกลาง
2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวของท่านเสมอ	.516**	.000	ปานกลาง
3. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง	.559**	.000	ปานกลาง
4. ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	.530**	.000	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของครอบครัวมีความมั่นคง	.500**	.000	ปานกลาง
รวม	.600**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลครอบครัวกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .600 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลครอบครัวเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านรักและดูแลครอบครัว พบว่า

1. ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .491 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .516 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .559 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .530 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านมีความมั่นคง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .500 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านมีความมั่นคง จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลองค์กร/สังคมกับความสุขในการทำงาน

ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม	.554**	.000	ปานกลาง
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบ	.571**	.000	ปานกลาง
3. ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	.518**	.000	ปานกลาง
4. ท่านส่งเสริมหลักการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	.532**	.000	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามโอกาส	.529**	.000	ปานกลาง
รวม	.648**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลองค์กร/สังคมกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .648 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลด้านรักและดูแลองค์กร/สังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม พบว่า

1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .554 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบของท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .571 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบของท่าน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .518 ซึ่งมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ท่านให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .532 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .529 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

การติดต่อสัมพันธ์

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	.583**	.000	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	.597**	.000	ปานกลาง
3. เมื่อท่านมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	.567**	.000	ปานกลาง
4. หัวหน้างานให้ความสนทนและเป็นกันเอง	.509**	.000	ปานกลาง
5. เมื่อมีปัญหาสามารถบอกได้ตามตรง	.489**	.000	ปานกลาง
รวม	.686**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .686 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า

1. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .583 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .597 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเพื่อนร่วมงานของพนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. เมื่อท่านมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .567 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าเมื่อพนักงานมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. หัวหน้างานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .509 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. เมื่อมีปัญหาสามารถบอกหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานได้ตามตรง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .489 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัญหาสามารถบอกหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานได้ตามตรง จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความรักในงาน

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน กับความสุขในการทำงาน

ด้านความรักในงาน	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	.609**	.000	สูง
2. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	.645**	.000	สูง
3. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ	.620**	.000	สูง
4. ท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน	.759**	.000	สูง
5. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร	.513**	.000	ปานกลาง
รวม	.752**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .752 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านความรักในงาน พบว่า

1. ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .609 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .645 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .620 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .759 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .513 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในงาน

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานกับความสุขในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.647**	.000	สูง
2. หัวหน้างานชื่นชมในความสำเร็จของท่าน	.580**	.000	ปานกลาง
3. ท่านสามารถทำงานที่ทำทนายได้สำเร็จ	.637**	.000	สูง
4. ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ	.674**	.000	สูง
5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานของท่าน	.556**	.000	ปานกลาง
รวม	.768**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน กับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .768 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในงาน พบว่า

1. ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .647 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. หัวหน้างานชื่นชมในความสำเร็จของท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .580 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานชื่นชมในความสำเร็จของท่าน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .637 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .674 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .556 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับกับความสุขในการทำงาน

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ความสุขในการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจ	.588**	.000	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำผลงาน ออกมาดี	.537**	.000	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย	.569**	.000	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ	.637**	.000	สูง
5. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้	.647**	.000	สูง
รวม	.689**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .689 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อเกี่ยวกับด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า

1. ท่านได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากหัวหน้างาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .588 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากหัวหน้างาน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำผลงานออกมาดี พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .537 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำผลงานออกมาดี จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .569 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .637 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .647 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้ จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานของการวิจัยนี้ คือ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัดฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent t-test ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัดฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	Levene's test for		เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	Equality of							
	F	Sig.						
ด้านความรื่นรมย์ในงาน								
Equal Variances assumed	3.316	.070	ชาย	3.52	.737	1.852	326	.065
			หญิง	3.72	.564			
ด้านความพึงพอใจในงาน								
Equal Variances assumed	1.825	.178	ชาย	3.75	.649	2.255	326	.025*
			หญิง	3.97	.590			
ด้านความกระตือรือร้นในงาน								
Equal Variances assumed	1.700	.193	ชาย	3.68	.712	1.640	326	.102
			หญิง	3.86	.591			
ความสุขในการทำงานโดยรวม								
Equal Variances assumed	2.267	.133	ชาย	3.65	.648	2.064	326	.040*
			หญิง	3.85	.523			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงาน การทำเรื่องแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำแนกตามเพศ พบว่า ความสุขในการทำงาน Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .133 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .040 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรื่นรมย์ในงาน Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .070 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่า .05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความพึงพอใจในงาน Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .178 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความกระตือรือร้นในงาน Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .193 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .102 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.394	4	1.098	2.169	0.072
	ภายในกลุ่ม	163.605	323	0.507		
	รวม	167.999	327			
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.038	4	0.26	0.622	0.647
	ภายในกลุ่ม	134.869	323	0.418		
	รวม	135.907	327			
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.853	4	0.463	0.953	0.433
	ภายในกลุ่ม	156.983	323	0.486		
	รวม	158.836	327			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.113	4	0.528	1.318	0.263
	ภายในกลุ่ม	129.441	323	0.401		
	รวม	131.554	327			

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำแนกตามอายุ ใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .263 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .072, .647 และ .433 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความกระตือรือร้นในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.496	2	.748	1.46	.234
	ภายในกลุ่ม	166.503	325	.512		
	รวม	167.999	327			
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.164	.394	.674
	ภายในกลุ่ม	135.578	325	.417		
	รวม	135.907	327			
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.608	2	1.304	2.713	.068
	ภายในกลุ่ม	156.228	325	.481		
	รวม	158.836	327			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.231	2	.616	1.535	.217
	ภายในกลุ่ม	130.323	325	.401		
	รวม	131.554	327			

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพสมรส ใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .217 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .234, .674 และ .068 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	3.831	3	1.277	2.52	0.058
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ภายในกลุ่ม	164.168	324	0.507		
	รวม	167.999	327			

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.075	3	0.692	1.675	0.172
	ภายในกลุ่ม	133.832	324	0.413		
	รวม	135.907	327			
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.713	3	2.238	4.766	0.003**
	ภายในกลุ่ม	152.123	324	0.47		
	รวม	158.836	327			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.732	3	1.244	3.153	0.025*
	ภายในกลุ่ม	127.822	324	0.395		
	รวม	131.554	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสังกัดฝ่ายต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) แสดงดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ความสุขในการทำงานโดยรวม	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	-0.25*	0.11	.03
		ปริญญาตรี	-0.29*	0.10	.00
		ปริญญาโท	-0.35*	0.14	.01
	อนุปริญญา /ปวส.	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	0.25*	0.11	.03
		ปริญญาตรี	-0.03	0.09	.70
		ปริญญาโท	-0.09	0.13	.47
	ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	0.29*	0.10	.00
		อนุปริญญา /ปวส.	0.03	0.09	.70
		ปริญญาโท	-0.06	0.12	.61
	ปริญญาโท	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	0.35*	0.14	.01
		อนุปริญญา /ปวส.	0.09	0.13	.47
		ปริญญาตรี	0.06	0.12	.61

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

พนักงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

พนักงานที่จบการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษานุปริญญา/ปวส.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .058 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .172 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) แสดงดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	-0.31*	0.12	.01
		ปริญญาตรี	-0.38*	0.11	.00
		ปริญญาโท	-0.47*	0.15	.00
	อนุปริญญา/ปวส.	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	0.31*	0.12	.01
		ปริญญาตรี	-0.07	0.10	.49
		ปริญญาโท	-0.15	0.14	.28

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ด้าน ความกระตือรือร้น ในงาน	ปริญญาตรี	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	0.38 [*]	0.11	.00
		อนุปริญญา/ปวส.	0.07	0.10	.49
		ปริญญาโท	-0.0871	0.13	.50
	ปริญญาโท	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	0.47 [*]	0.15	.00
		อนุปริญญา/ปวส.	0.15	0.14	.28
		ปริญญาตรี	0.09	0.13	.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน น้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31

พนักงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน น้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38

พนักงานที่จบการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน น้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีสังกัดฝ่ายต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีสังกัดฝ่ายต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีสังกัดฝ่ายต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสังกัดฝ่าย

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.174	2	0.587	1.143	0.32
	ภายในกลุ่ม	166.825	325	0.513		
	รวม	167.999	327			
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.562	2	0.281	0.674	0.51
	ภายในกลุ่ม	135.346	325	0.416		
	รวม	135.907	327			
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.258	2	0.629	1.297	0.275
	ภายในกลุ่ม	157.578	325	0.485		
	รวม	158.836	327			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.882	2	0.441	1.097	0.335
	ภายในกลุ่ม	130.672	325	0.402		
	รวม	131.554	327			

จากตารางที่ 41 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำแนกตามสังกัดฝ่าย ใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .335 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสังกัดฝ่ายแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงานและ ด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .32, .51 และ .275 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสังกัดฝ่าย ต่างกันมีความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงานและ ด้านความกระตือรือร้นในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.438	4	1.109	2.191	0.070
	ภายในกลุ่ม	163.561	323	0.506		
	รวม	167.999	327			
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.156	4	0.289	0.693	0.597
	ภายในกลุ่ม	134.751	323	0.417		
	รวม	135.907	327			

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.965	4	0.741	1.536	0.191
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	ภายในกลุ่ม	155.871	323	0.483		
	รวม	158.836	327			
	ระหว่างกลุ่ม	2.552	4	0.638	1.598	0.175
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ภายในกลุ่ม	129.001	323	0.399		
	รวม	131.554	327			

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .175 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสังกัดฝ่ายแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .070, .597 และ .191 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และ ด้านความกระตือรือร้นในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง

คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	เกณฑ์ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.87	4	1.217	2.411	.049*
	ภายในกลุ่ม	163.129	323	0.505		
	รวม	167.999	327			
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.573	4	0.893	2.18	.071
	ภายในกลุ่ม	132.334	323	0.41		
	รวม	135.907	327			
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.151	4	1.288	2.707	.030*
	ภายในกลุ่ม	153.685	323	0.476		
	รวม	158.836	327			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.392	4	1.098	2.789	.027*
	ภายในกลุ่ม	127.161	323	0.394		
	รวม	131.554	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ใช้การทดสอบด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) แสดงดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	8-14 ปี	0.22*	0.09	.02
		15-21 ปี	0.33	0.18	.07
		22-28 ปี	0.28*	0.10	.01
		29 ปีขึ้นไป	0.19	0.10	.06
	8-14 ปี	เท่ากับ/น้อยกว่า7ปี	-0.22*	0.09	.02
		15-21 ปี	0.11	0.19	.54
		22-28 ปี	0.06	0.11	.59
		29 ปีขึ้นไป	-0.03	0.11	.81
	15-21 ปี	เท่ากับ/น้อยกว่า7ปี	-0.33	0.18	.07
		8-14 ปี	-0.11	0.19	.54
		22-28 ปี	-0.05	0.19	.78
		29 ปีขึ้นไป	-0.14	0.19	.47
	22-28 ปี	เท่ากับ/น้อยกว่า7ปี	-0.28*	0.10	.01
		8-14 ปี	-0.06	0.11	.59
		15-21 ปี	0.05	0.19	.78
		29 ปีขึ้นไป	-0.09	0.12	.47
	29 ปีขึ้นไป	เท่ากับ/น้อยกว่า7ปี	-0.19	0.10	.06
		8-14 ปี	0.03	0.11	.81
		15-21 ปี	0.14	0.19	.47
		22-28 ปี	0.09	0.12	.47

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม มากกว่าพนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน 8-14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวม มากกว่าพนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน 22-28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) แสดงดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ด้านความรื่นรมย์ ในงาน	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	8-14 ปี	0.23*	0.10	.02
		15-21 ปี	0.26	0.21	.20
		22-28 ปี	0.29*	0.12	.01
		29 ปีขึ้นไป	0.23*	0.11	.04
	8-14 ปี	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.23*	0.10	.02
		15-21 ปี	0.03	0.21	.88
		22-28 ปี	0.05	0.13	.64
		29 ปีขึ้นไป	0.00	0.12	.99

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ด้านความรื่นรมย์ ในงาน	15-21 ปี	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.26	0.21	.20
		8-14 ปี	-0.03	0.21	.88
		22-28 ปี	0.03	0.22	.90
		29 ปีขึ้นไป	-0.03	0.22	.89
	22-28 ปี	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.29*	0.12	.01
		8-14 ปี	-0.06	0.13	.64
		15-21 ปี	-0.03	0.22	.90
		29 ปีขึ้นไป	-0.06	0.13	.67
	29 ปีขึ้นไป	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.23*	0.11	.04
		8-14 ปี	0.00	0.12	.99
		15-21 ปี	0.03	0.22	.89
		22-28 ปี	0.06	0.13	.67

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน มากกว่าพนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน 8-14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน มากกว่าพนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน 22-28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .049 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ด้านความ กระตือรือร้นในงาน	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	8-14 ปี	0.23*	0.10	0.02
		15-21 ปี	0.38	0.20	0.06
		22-28 ปี	0.29*	0.11	0.01
		29 ปีขึ้นไป	0.21	0.11	0.05
	8-14 ปี	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.23*	0.10	0.02
		15-21 ปี	0.15	0.21	0.48
		22-28 ปี	0.06	0.12	0.63
		29 ปีขึ้นไป	-0.02	0.12	0.88

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	ระยะเวลา ในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig.
ด้านความ กระตือรือร้นในงาน	15-21 ปี	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.38	0.20	0.06
		8-14 ปี	-0.15	0.21	0.48
		22-28 ปี	-0.09	0.21	0.68
		29 ปีขึ้นไป	-0.16	0.21	0.44
	22-28 ปี	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.29*	0.11	0.01
		8-14 ปี	-0.06	0.12	0.63
		15-21 ปี	0.09	0.21	0.68
		29 ปีขึ้นไป	-0.08	0.13	0.56
	29 ปีขึ้นไป	เท่ากับหรือ น้อยกว่า 7 ปี	-0.21	0.11	0.05
		8-14 ปี	0.02	0.12	0.88
		15-21 ปี	0.16	0.21	0.44
		22-28 ปี	0.08	0.13	0.56

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 8-14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านความริ้นรมย์ในงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 22-28 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยมีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า และเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะจงประเด็น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยกำหนดกลุ่มประชากรไว้ 3 คน คือ

1. หัวหน้าฝ่าย/รองฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า
2. หัวหน้าฝ่าย/รองฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง
3. หัวหน้าฝ่าย/รองฝ่ายบริหารงานสนับสนุน

และได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในปัจจุบัน

ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับผู้บริหารมีความเห็นว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการกระจายงานที่ดีและเหมาะสม ทำให้ภาระงานในความรับผิดชอบของแต่ละคนไม่หนักเกินไป สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือน มีการปรับเงินเดือนเพิ่มทุกปีและมีโบนัสพิเศษสำหรับพนักงาน สำหรับด้านสวัสดิการต่าง ๆ ก็เป็นเรื่องสำคัญ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ ถ้าพนักงานมีสุขภาพดี ไม่มีโรคประจำตัว ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีอะไรให้กังวล นอกจากนี้แล้วองค์กรยังมีเวลาเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ทำให้พนักงานได้มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวหรือกับครอบครัว

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพมากที่สุด

ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีดังนี้

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เนื่องจากการทำเรือฯ ไม่มีนโยบายที่จะให้พนักงานออกจากงาน นอกจากจะมีการกระทำผิดร้ายแรง เช่น ขโมยสินค้า เป็นต้น อีกทั้งเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจมีรูปแบบการทำงานที่มีลักษณะชัดเจน มีคู่แข่งในระดับเดียวกันน้อย จึงทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูง โอกาสที่จะต้องปิดกิจการจึงมีน้อยมากหรือแทบเป็นไปไม่ได้เลย จากทั้ง 2 ข้อนี้ทำให้พนักงานมั่นใจได้ว่าจะสามารถทำงานและมีรายได้จากที่นี่จนกว่าจะอายุครบ 60 ปี

ความสำเร็จในการทำงาน การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในส่วนที่ตนเองถนัดจะช่วยให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว ไม่มีความสับสนในการทำงานทำให้มีโอกาสเกิดความผิดพลาดน้อย จึงทำให้การทำงานปราศจากความเครียด

ค่าตอบแทน การทำเรือฯ มีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปีตามการประเมินผลการทำงานและโบนัสในแต่ละปีค่อนข้างสูง จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบ

สภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานต้องมีสังคมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

เนื่องจากทุกคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงาน มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีหัวหน้างานที่ช่วยให้คำปรึกษา จะช่วยให้การทำงานมีความสุขมากขึ้นอย่างแน่นอน

ความปลอดภัยในการทำงาน การทำเรือฯ มีความใส่ใจอย่างมากในเรื่องความปลอดภัย เนื่องจากเป็นการดำเนินงานต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ต้องใช้ความชำนาญ มีการกำหนดกฎข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีมาตรฐานปลอดภัยกับตัวพนักงานมากที่สุด

สุขภาพของพนักงาน การทำเรือฯ ให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพของพนักงานเป็นอันดับต้น ๆ มีสวัสดิการครอบคลุมในเรื่องนี้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากคนที่มีสุขภาพดีจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และลดปัญหาในการขาดงานโดยไม่จำเป็น

สวัสดิการของพนักงาน ที่ได้รับการดูแลจากฝ่ายบริหารเป็นอย่างดี ไม่เพียงต่อตัวพนักงานเท่านั้น การทำเรือฯ มีนโยบายคุ้มครองไปถึงสมาชิกในครอบครัวของพนักงานตั้งแต่ลูกพ่อแม่ ทั้งในด้านการศึกษาและค่ารักษาพยาบาล ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ทำให้พนักงานไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในอนาคตเมื่อเกิดเหตุจำเป็น เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลในปัจจุบันมีราคาสูง

ตอนที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมและวางแผนนโยบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับผู้บริหารมีความเห็นว่า นโยบายที่ทางองค์กรและพนักงานระดับผู้บริหารวางแผนและส่งเสริมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในอนาคต มีดังนี้

ด้านสุขภาพของพนักงาน จะเน้นไปที่พนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรงที่อาจมีความเสี่ยงจากการทำงานมากกว่าพนักงานในแผนกอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญอย่างมาก เช่น ขับรถยกตู้คอนเทนเนอร์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องทำงานในสภาพอากาศที่ร้อน จึงค่อนข้างเป็นห่วงเรื่องสุขภาพของพนักงานฝ่ายนี้เป็นพิเศษ

ในอนาคตมีแผนจะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานส่วนต่าง ๆ เพื่อตอบสนองการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้านข้อมูล ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ให้ส่งถึงกันได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนและระยะทางในการส่งเอกสารต่าง ๆ นอกจากนี้จะประหยัดเวลาแล้ว ยังสามารถลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วย

นอกจากนี้ยังจะส่งเสริมให้มีการพัฒนานโยบายส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานพัฒนาพนักงาน ปกป้องพนักงาน สนับสนุนคุณภาพชีวิต และเพิ่มความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้กับพนักงาน

ตอนที่ 4 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงาน
การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในอนาคต

ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับผู้บริหารมีความเห็นว่า ความสุขในการทำงาน
ของพนักงานจะต้องดีขึ้นอย่างแน่นอน เนื่องจากสวัสดิการในปัจจุบันที่พนักงานให้ความสำคัญกับ
เรื่องนี้เป็นอย่างมาก องค์กรก็ยังให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงยังมีนโยบายที่จะ
ส่งเสริมเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ จึงคิดว่าพนักงานจะยังคงมีความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
ในอนาคต

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะจากพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
สังกัดท่าเรือกรุงเทพ คือ อยากให้พนักงานทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะ
ช่วยกันขับเคลื่อนการทำเรือฯ ให้ก้าวไกล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน การทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำนวน 328 ราย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมจากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 48 ปีขึ้นไปและอายุระหว่าง 34-40 ปี ใกล้เคียงกัน มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า มีรายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาทและมีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขส่วนบุคคลและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขส่วนบุคคลของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เป็นด้านคุณธรรมและความกตัญญูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรักและดูแลองค์กร/สังคม และน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพดี

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเป็นด้านความพึงพอใจในงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในงาน และด้านความริ่รรมย์ในงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

มีค่าเท่ากับ 0.746 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จากผลการวิจัย พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรักในงานกับความสุขในการทำงาน มีทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงานกับความสุขในการทำงานมีทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับกับความสุขในการทำงานมีทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ส่วนที่ 5 แนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ผลการสัมภาษณ์พนักงานระดับผู้บริหารเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มีประเด็น ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความมั่นใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

2. ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน คือ สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

3. ผู้บริหารมีแนวทางในการส่งเสริมและวางแผนนโยบายในอนาคตทางด้านสภาพแวดล้อม สนับสนุนคุณภาพชีวิต สุขภาพพนักงาน ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

ส่วนที่ 6 ทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน

แตกต่างกัน และพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สังกัดฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน และด้านความริ้นรมย์ในงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความต้องการและความสามารถของตน เป็นสิ่งที่ถนัดและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความสุขในการปฏิบัติงานได้นั้น ควรเกิดจากการที่มีความรักในงาน ชื่นชอบในงานที่ได้ทำ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่องานบรรลุตามเป้าหมาย ก็จะทำให้เกิดความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานที่มีความท้าทาย มีความสำคัญได้รับการยอมรับ ในผลงาน จะทำให้ยิ่งมองเห็นคุณค่า ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของตน เกิดความภาคภูมิใจ ในงานและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1976) กล่าวว่า งานเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ หากบุคคลนั้นชอบหรือ มีความสนใจในงาน ก็จะทำให้มีความพึงพอใจสูง นอกจากนี้ลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความ ยากง่ายก็จะทำให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น ความสนุกสนานในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ ผลที่ตามมาจากการมีความสุขในการทำงาน คืองาน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของกรรณิกา ตามูลวง (2553) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ในด้านความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงาน มากที่สุด รองลงมา คือรู้สึกพึงพอใจในงานและริ้นรมย์ในการทำงานตามลำดับ

นอกจากนั้นจากการศึกษายังพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) เรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงาน ที่มีการศึกษาสูงกว่า และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา

(2549) ที่พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานต่ำ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงอาจได้รับงานที่มีความยากและท้าทาย ทำให้เกิดความเครียดได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ทำให้ทราบถึงระดับความสุขส่วนบุคคลและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับความสุขส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จะมีเพียงด้านสุขภาพเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหากองค์กรมีแนวทางหรือนโยบายในการสร้างเสริมความสุขให้แก่พนักงาน ควรมุ่งไปที่ด้านสุขภาพเป็นอันดับแรก

2. จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันพนักงานมีความสุขในการทำงานมากอยู่แล้ว ดังนั้น องค์กรควรที่จะรักษามาตรฐานการดำเนินการขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไว้ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ดังนั้นหากองค์กรต้องการจะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานที่ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ควรเน้นไปที่ด้านนี้ เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานและองค์กรต่อไปในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแล้วนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อไป

2. ควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โอกาสในการก้าวหน้า ความมั่นคงและปลอดภัย เพิ่มเติมเนื่องจากอาจนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้ปรับปรุงในส่วนอื่น ๆ ต่อไป

3. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

บรรณานุกรม

- กระทรวงคมนาคม. (2562) “รัฐวิสาหกิจในสังกัดการทำเรือแห่งประเทศไทย” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.mot.go.th> (10 ตุลาคม 2562)
- การทำเรือแห่งประเทศไทย. (2562) “ประวัติความเป็นมาการทำเรือแห่งประเทศไทย” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.port.co.th> (10 ตุลาคม 2562)
- กรรณิกา ตามูลวง. (2553) **ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552) **การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ. (2553) **รายงานสรุปผลประเมินภายในแผนงานสุขภาวะองค์กร เอกชน**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, จุลัยวรรณ ต้วงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. (2556) **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. นนทบุรี : ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559) **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์องค์กรสุขภาวะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544) **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559) **ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิชาสุขภาพจิต) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558) **องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล แสงผล. (2554) **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป) ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552) “แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.thaihealth.or.th> (14 ธันวาคม 2562)
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548) **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2545) **วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2559) **การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา : การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พิรุณรัตน์ เลาทกุล. (2560) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจซื้อรถจักรยานของลูกค้าในอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542) **ความสุข 3 ระดับ**. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552) **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ)**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546) **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีระวัฒน์ ทองป่อง. (2558) การศึกษาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงาน : กรณีศึกษาองค์การผู้ประกอบการโลจิสติกส์. การค้นคว้าอิสระ วศ.ม (สาขาวิชา
 การพัฒนางานอุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553) **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา
 อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์
 วท.ม (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) กรุงเทพมหานคร : คณะทรัพยากร
 มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560) **ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
 ทัณฑ์สถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์.** วิทยานิพนธ์ รพ.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)
 กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556) **รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข.**
 วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. (สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. (2554) “สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงาน
 มีความสุข” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : www.dnfe5.nfe.go.th (14 ธันวาคม 2562)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (ม.ป.ป) “5+1 เครื่องมือสร้างสุข” [ออนไลน์]
 แหล่งที่มา : <http://www.happy8workplace.com> (14 ธันวาคม 2562)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559) “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://www.nesdb.go.th>
 (10 ตุลาคม 2562)
- อรรถพร คงเขียว. (2554) **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
 บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ บร.ม. (สาขาวิชาการจัดการ
 วิศวกรรมธุรกิจ) ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อภิชาติ นิลภทย์. (2556) **ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
 สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
 กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Burton, J. (2010) “WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and
 Supporting Literature and Practice : Word Health Organization” [Online]
 From: www.heartfoundation.org.au (10 October 2019)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Diener, E. (2000) "Subjective Well-Being: The science of happiness and Proposal for a national index" **The American Psychologist Association**. 1(2), page 34-43.
- Herzberg, F., Masner, B., & Snyderman, B. (1959) **The motivation to work**. New York : McGraw-Wiler.
- John W. Best. (1970) **Research in Education**. Englewood Cliffs : Prentice-Hall1.
- Locke, E. A. (1976) **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. In Dunnette, M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, IL : Rand McNally.
- Manion, J. (2003) Joy at Work: As Experienced, As Expressed. **Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems**. University of Michigan.
- Warr, P. (1990) "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health" **Journal of Occupation Psychology**. 63, page 193-210.
- Warr, Peter. (2007) **Work, Happiness, and Unhappiness**. Institute of Work Psychology. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- WHO Basic Documents. (1996) "Constitution of the World Health Organization" [Online] From : <http://www.who.int/governance/> (10 October 2019)
- Yamane, Taro. (1970) **Statistics : An introductory analysis**. New York : Harper and Row. page 580-581



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย



เรียนรู้อื่นเพื่อรับใช้สังคม

เอกสารรับรอง

(Certificate of Exemption)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่ 30 มกราคม 2563

ชื่อเรื่อง บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

ชื่อนักวิจัย/หัวหน้าโครงการ นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ
คณะวิชา/หลักสูตร หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอรับรองว่า งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับ
ประกาศเขตเชิงก จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.จริยาวัตร คมพยัคฆ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่รับรอง

วันที่ 30 มกราคม 2563

เลขที่รับรอง

อ.940/2563

วันที่ให้การรับรอง: 30 มกราคม 2563

วันหมดอายุใบรับรอง: 29 มกราคม 2565

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขส่วนบุคคล ระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ของความสุขส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งผลการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อ ใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณในความ
ร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. อายุระหว่าง 20-26 ปี 2. อายุระหว่าง 27-33 ปี
 3. อายุระหว่าง 34-40 ปี 4. อายุระหว่าง 41-47 ปี
 5. อายุ 48 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 2. อนุปริญญา/ปวส.
 3. ปริญญาตรี 4. ปริญญาโท

5. สังกัดฝ่าย

1. ฝ่ายปฏิบัติการเรือและสินค้า
 2. ฝ่ายบริการท่าและเครื่องมือทุ่นแรง
 3. ฝ่ายบริหารงานสนับสนุน

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. เท่ากับหรือต่ำกว่า 20,000 บาท 2. 20,001-40,000 บาท
 3. 40,001-60,000 บาท 4. 60,001-80,000 บาท
 5. 80,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน

1. เท่ากับหรือน้อยกว่า 7 ปี 2. 8-14 ปี
 3. 15-21 ปี 4. 22-28 ปี
 5. 29 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขส่วนบุคคล

ข้อที่	ความสุข 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	สุขภาพดี					
1	ท่านรับประทานอาหารครบ 5 หมู่					
2	ท่านไม่สูบบุหรี่					
3	ท่านไม่ดื่มแอลกอฮอล์					
4	ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ					
5	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ					
	มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น					
6	ท่านรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยต่อคนรอบข้าง					
7	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้างอยู่เสมอ					
8	ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
9	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า บริจาคสิ่งของ					
10	ท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อ สังคม เช่น คัดแยกขยะ ลดใช้ถุงพลาสติก					
	สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง					
11	ท่านสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานได้					
12	ท่านไม่มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องอื่น ๆ)					
13	ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ					
14	ท่านได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอในหนึ่งสัปดาห์					
15	หากท่านประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้					
	รักการเรียนรู้					
16	ท่านศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส					
17	ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม จากแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ					
18	ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต					
19	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง					
20	ท่านยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง					

ข้อที่	ความสุข 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	คุณธรรมและความกตัญญู					
21	ท่านปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา					
22	ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน					
23	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
24	ท่านใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
25	ท่านตอบแทนและช่วยเหลือผู้ที่มีพระคุณต่อท่าน					
	ใช้เงินเป็น					
26	ท่านมีการวางแผนการใช้เงิน					
27	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดทุกครั้ง					
28	ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน					
29	ท่านมีเงินเหลือเก็บทุกเดือน					
30	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
	รักและดูแลครอบครัว					
31	ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัว					
32	ท่านทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเสมอ					
33	ท่านและสมาชิกในครอบครัวพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง					
34	ท่านและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน อย่างสม่ำเสมอ					
35	ท่านรู้สึกว่าการครอบครัวของท่านมีความมั่นคง					
	รักและดูแลองค์กร/สังคม					
36	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม					
37	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบของท่าน					
38	ท่านเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น					
39	ท่านให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับ ความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม					
40	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของท่านตามโอกาส					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ความรื่นรมย์ในงาน						
1	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน					
2	ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ ขณะทำงาน					
3	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน					
4	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา					
5	ท่านรู้สึกสบายใจ รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจ ขณะทำงาน					
2. ความพึงพอใจในงาน						
6	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
7	ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
8	ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ					
9	ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน					
10	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเหมาะกับตัวท่าน					
3. ความกระตือรือร้นในงาน						
11	ท่านรู้สึกอยากทำงานทุกวัน					
12	ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาขณะทำงาน					
13	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว					
14	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจ พร้อมจะทำงานตลอดเวลา					
15	ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. การติดต่อสัมพันธ์						
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร					
2	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
3	เมื่อท่านมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้					
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนและเป็นกันเองกับท่าน					
5	เมื่อมีปัญหาท่านสามารถบอกผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานได้ตามตรง					
2. ความรักในงาน						
6	ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
7	ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ					
8	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					
9	ท่านมีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน					
10	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร					
3. ความสำเร็จในงาน						
11	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน					
12	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
13	ท่านสามารถทำงานที่ทำขายได้สำเร็จ					
14	ท่านรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ทำ					
15	ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
4. การเป็นที่ยอมรับ						
16	ท่านได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
17	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำผลงานออกมาดี					
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทาย					
19	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
20	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานได้					

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางของพนักงานระดับผู้บริหารที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความสุขของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพมากที่สุด

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและวางแผนนโยบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าแนวโน้มความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพจะเป็นไปในทิศทางใดในอนาคต

.....

.....

.....

5. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง

เอกสารขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



เขียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
HUACHIEW CHALERM PRAKIET UNIVERSITY
18/18 ถนนพหลโยธิน กม.18 (บางนา-ตราด) อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
18/18 Debaratana Road, k.m. 18 (Bangna-Trad) Bangpliee District, Samutprakarn 10540, THAILAND
โทร. 0-2312-6300 โทรสาร 0-2312-6237 Tel. (662) 312-6300-73 Fax. (662) 312-6237
<http://www.hcu.ac.th>

มฉก.กท.016

ที่ มฉก.0103/ว.763

12 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินะ ระบอบ

ด้วย นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ” เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในการศึกษาวิชา IM8996 วิทยานิพนธ์ 2 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมกันนี้

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านต้องการขอข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ เบอร์โทรฯ 086-086-2468

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ยอดนิล)
รักษาการรองคณบดี ปฏิบัติการแทน
รักษาการคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 0 - 2312 - 6300 ต่อ 1484,1522 (อาจารย์ ดร.สิทธิโชค สิ้นรัตน)

โทรสาร. 0 - 2312 - 6409

วิทยาเขตยศเส 121 ถนนอนันตนาถ เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100 โทร.0-2621-7070-4 โทรสาร 0-2621-7075 <http://www.hcu.ac.th>



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY

18/18 ถนนพหลโยธิน กม.18 (บางนา-ตราด) อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

18/18 Debaratana Road, k.m. 18 (Bangna-Trad) Bangplee District, Samutprakarn 10540, THAILAND

โทร. 0-2312-6300 โทรสาร 0-2312-6237 Tel. (662) 312-6300-73 Fax. (662) 312-6237

<http://www.hcu.ac.th>

มฉก.กน.016

ที่ มฉก.0103/ว.763

12 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ ทรดาล

ด้วย นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ” เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในการศึกษาวิชา IM8996 วิทยานิพนธ์ 2

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมกันนี้

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ เบอร์โทรฯ 086-086-2468

ขอแสดงความนับถือ

กน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ยอดนิล)

รักษาการรองคณบดี ปฏิบัติการแทน

รักษาการคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 0 - 2312 - 6300 ต่อ 1484,1522 (อาจารย์ ดร.สิทธิโชค สิ้นรัตน์)

โทรสาร. 0 - 2312 - 6409

วิทยาเขตยศเส 121 ถนนอนันตนาถ เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100 โทร.0-2621-7070-4 โทรสาร 0-2621-7075 <http://www.hcu.ac.th>



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY

18/18 ถนนเทพรัตน กม.ที่18 (บางนา-ตราด) อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

18/18 Debaratana Road, k.m. 18 (Bangna-Trad) Bangplee District, Samutprakarn 10540, THAILAND

โทร. 0-2312-6300 โทรสาร 0-2312-6237 Tel. (662) 312-6300-73 Fax. (662) 312-6237

<http://www.hcu.ac.th>

มฉก.กท.016

ที่ มฉก.0103/ว.763

12 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิรัตน์ ทองรอด

ด้วย นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ" เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในการศึกษาวิชา IM8996 วิทยานิพนธ์ 2

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมกันนี้

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ เบอร์โทรฯ 086-086-2468

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ยอดนิล)

รักษาการรองคณบดี ปฏิบัติการแทน

รักษาการคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

13 ต.ค. 62

คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 0 - 2312 - 6300 ต่อ 1484,1522 (อาจารย์ ดร.สิทธิโชค สินรัตน์)

โทรสาร. 0 - 2312 - 6409

วิทยาเขตยศเส 121 ถนนอนันตนาถ เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100 โทร.0-2621-7070-4 โทรสาร 0-2621-7075 <http://www.hcu.ac.th>

ภาคผนวก จ

เอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถาม



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY

18/18 ถนนเพชริน กม.ที่18 (บางนา-ตราด) อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

18/18 Debaratana Road, k.m. 18 (Bangna-Trad) Bangplee District, Samutprakarn 10540, THAILAND

โทร. 0-2312-6300 โทรสาร 0-2312-6237 Tel. (662) 312-6300-73 Fax. (662) 312-6237

http://www.hcu.ac.th

มฉก.กน.016

ที่ มฉก.0103/ว.762

12 ธันวาคม 2562

หน่วยงาน	เลขที่	วันที่	ส่งออก	ตรวจเพื่อโดย
กองกลาง	0640	06/12/62	06/12/62	✓
ผอ.	0949	06/12/62	06/12/62	
นพ.จ.บ	0640	06/12/62	06/12/62	
ผอ.ก	0949	06/12/62	06/12/62	
รศ.ก	0640	06/12/62	06/12/62	

เรื่อง ขออนุญาตเข้าถึงข้อมูลและแจกแบบสอบถาม
เรียน ผู้อำนวยการท่าเรือแห่งประเทศไทย



ด้วย นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลและเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อรับทราบข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ เข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ ที่หมายเลขโทรศัพท์ 086-086-2468

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ยอดนิล)
รักษาการรองคณบดี ปฏิบัติการแทน
รักษาการคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 0-2312-6300 ต่อ 1484,1522 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ)

โทรสาร 0-2312-6409

วิทยาเขตยศเส 121 ถนนอนันตินิคม แขวงคลองประปา กรุงเทพฯ 10100 โทร.0-2621-7070-4 โทรสาร 0-2621-7075 http://www.hcu.ac.th

เรียน อท./นบ. ๑๖ ปจอ.

๑. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้มีหนังสือเรียน อท. เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน กทท. สังกัด ททท." ในวันศุกร์ที่ 7 กุมภาพันธ์ 2563

๒. กก. ได้ประสาน นางสาวพิมพ์ชนกฯ แจ้งว่าจะขออนุญาตเข้าพื้นที่ ททท. เพื่อเข้าสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถาม ให้กับพนักงาน กทท. ในสังกัด ททท.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

[Signature]

อผอ.

๒๗ มี.ค. ๖๓

(นางอรรณา พรหมประยูร)

นบ. ๑๖ ปจอ.

๒๗ มี.ค. ๖๓

เรียน รอง อ.ทท.

- เนื่องกิจกรรมทางแผนกต่อไป

เรื่องโท *[Signature]*

(กมลศักดิ์ พรหมประยูร)

อท.
๒๗ มี.ค. ๖๓

- อนุญาต

✓ - รณ. อ.นันทระศิลป์

[Signature]

เรื่องเอก

(รุจน์ สุขปรีดี)

รอง อ.ททท.

๒๗ มี.ค. ๒๕๖๓

เรียน รว อ.ททท.

กมท. ไล่สองคน ห.ส. หิมะหิมคง

แคว้นวาทะเจ้าว่าทบทวนพันธ์ เมื่อคืนไม่มีของของ

ต่ออดีต ที่วัน ๒๐กรกฎ ค. ๒๕๖๓ กทท.

ในที่ทราบ กับ ดำเนิน ๗๖๖

ก.ค.พ

นางเน้งบงกช เอี้ยวใจไป
อกบท.

๒๗ มี.ค. ๒๕๖๓

อรน.

อ.นันทระศิลป์

[Signature]

เรื่องเอก

(รุจน์ สุขปรีดี)

รอง อ.ททท.

๒๗ มี.ค. ๒๕๖๓

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล นางสาวพิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ
วัน เดือน ปีเกิด 5 มกราคม 2539
ที่อยู่ปัจจุบัน 95/821 Elio del ray ชั้น 5 สุขุมวิท 64 แขวงพระโขนงใต้ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2558 - 2561 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการการผลิต)

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานในปัจจุบัน
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย บริษัท โตโยต้า ทุโซ (ไทยแลนด์) จำกัด