

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ” ศึกษาเฉพาะพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในตำแหน่ง นักวิชาการ เลขานุการ เจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งสิ้นจำนวน 75 คน ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for the Social Science) นำเสนอผลด้วยตารางประกอบการบรรยายโดยแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ส่วนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N = 75	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	17	22.7
หญิง	58	77.3
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	26	34.7
31-35 ปี	32	42.7
มากกว่า 35 ปี	17	22.6
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	23	30.7
ปริญญาโท	49	65.3
ปริญญาเอก	1	1.3
อื่น ๆ (เนติบัณฑิต)	2	2.7
สถานภาพสมรส		
โสด	51	68.0
สมรสแล้ว	22	29.3
หย่า/หม้าย	2	2.7

จากตารางที่ 4.1

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.3 เป็นพนักงานเพศหญิง พนักงานเพศชายมีร้อยละ 22.7

อายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 42.7 รองลงมา ร้อยละ 34.7 มีอายุไม่เกิน 30 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 36 ปี มีร้อยละ 22.6

การศึกษา พนักงานร้อยละ 65.3 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีร้อยละ 30.7 และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีร้อยละ 1.3 และร้อยละ 2.7 จบการศึกษาอื่น ๆ เช่น เนติบัณฑิต

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.0 โสด และผู้ที่สมรสแล้วมีร้อยละ 29.3 ส่วนผู้ที่หย่าหรือหม้ายมีร้อยละ 2.7

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย รายได้ ตำแหน่งงานปัจจุบัน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน ผลการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 4.2

ปัจจัยด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน (คน) N = 75	ร้อยละ (100.0)
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
30,001 บาทขึ้นไป	37	49.3
20,001-30,000 บาท	26	34.7
10,000-20,000 บาท	11	14.7
อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	1	1.3
ตำแหน่ง		
นักวิชาการ	50	66.7
เลขานุการ	14	18.7
เจ้าหน้าที่หรือผู้เชี่ยวชาญ	10	13.3
นักกฎหมาย	1	1.3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน (คน) N = 75	ร้อยละ (100.0)
สถานภาพการจ้างงาน		
ถูกจ้างประจำ 3-4 ปี	36	48.0
ถูกจ้างประจำ 1-2 ปี	23	30.7
ถูกจ้างประจำ 4 ปีขึ้นไป	15	20.0
อื่น ๆ (ไม่ระบุ)	1	1.3
ระยะเวลาการทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน		
3-4 ปี	29	38.7
1-2 ปี	23	30.7
4 ปีขึ้นไป	23	30.7

จากตารางที่ 4.2

รายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป มีร้อยละ 49.3 รองลงมา ร้อยละ 34.7 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ผู้ที่มีรายได้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีร้อยละ 14.7 และที่ไม่ตอบ มีร้อยละ 1.3

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.7 มีตำแหน่งนักวิชาการ รองลงมาเป็นมี ตำแหน่งเลขานุการ ร้อยละ 18.7 ผู้ที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือผู้เชี่ยวชาญ มีร้อยละ 13.3 และที่เป็น นักกฎหมาย มีร้อยละ 1.3

สถานภาพการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำทำงานมา 3-4 ปี มีร้อยละ 48.0 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ อายุงาน 1-2 ปี ร้อยละ 30.7 ผู้ที่มีสถานภาพการจ้างงานเป็นลูกจ้าง นาน 4 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 20.0 และไม่ระบุ ร้อยละ 1.3

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรจนถึงปัจจุบัน ผู้ที่ทำงานนาน 3-4 ปี มีร้อยละ 38.7 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี และ 4 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.7 เท่า ๆ กัน

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงาน เป็นการวัดความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ตามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง แต่ละส่วนเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
 2. ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรควรจัดให้
 3. ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน
 4. ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในภายนอกหน่วยงาน
 5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
 6. ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
 7. ด้านสุขภาพของพนักงาน
 8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ
 9. ระดับความสุขของพนักงานโดยรวม
- รายละเอียดแต่ละส่วน มีดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร

การศึกษาด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจ/ความสุข การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน แนวทางในการดำเนินงานและความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชาภายในหน่วยงานได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ตรงกับความต้องการและความถนัด และมีการวางแผนและวัดความสำเร็จการทำงานโดยใช้ระบบการติดตามที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.3
ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ตรงกับความต้องการและความถนัด	9.3 (7)	49.3 (37)	41.3 (31)	0 (0)	2.68	0.640	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน	12.0 (9)	42.7 (32)	36.0 (27)	9.3 (7)	2.57	0.825	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	6.7 (5)	50.7 (38)	34.7 (26)	8.0 (6)	2.56	0.740	ปานกลาง
แนวทางในการดำเนินงานและความสำเร็จของงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้	2.7 (2)	53.3 (40)	40.0 (30)	4.0 (3)	2.55	0.622	ปานกลาง
มีการวางแผนและวัดความสำเร็จการทำงานโดยใช้ระบบการติดตามที่มีประสิทธิภาพ	6.7 (5)	49.3 (37)	33.3 (25)	10.7 (8)	2.52	0.777	ปานกลาง
รวม					2.58	0.720	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุขต่อนโยบายและการบริหารโดยภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับการได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ตรงกับความต้องการและความถนัดในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 แนวทางในการดำเนินงานและความสำเร็จของงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 สำหรับการวางแผนและวัดความสำเร็จการทำงานโดยใช้ระบบการติดตามที่มีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจ/ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.52

ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรควรจัดให้

การศึกษาด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรควรจัดให้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ด้านตรวจสุขภาพ ด้านรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ด้านการสร้างเสริมสุขภาพและสิทธิประโยชน์ด้านวันหยุด วันลา ผลการศึกษปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.4

ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐาน
ที่องค์กรจัดให้

ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐาน ที่องค์กรจัดให้	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
สิทธิประโยชน์ด้านวันหยุด วันลา	14.7 (11)	40.0 (30)	42.7 (32)	2.7 (2)	2.67	0.759	ปาน กลาง
สิทธิประโยชน์ด้านรักษาพยาบาลเมื่อ เจ็บป่วย	2.7 (2)	26.7 (20)	54.7 (41)	16.0 (12)	2.16	0.717	ปาน กลาง
สิทธิประโยชน์ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	4 (3)	24 (18)	54.7 (41)	17.3 (13)	2.15	0.748	ปาน กลาง
สิทธิประโยชน์ด้านตรวจสุขภาพ	1.3 (1)	24.0 (18)	41.3 (31)	33.3 (25)	1.93	0.794	น้อย
รวม					2.23	0.605	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุขต่อด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับการได้รับ สิทธิ ประโยชน์ด้านวันหยุด วันลา ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 รองลงมาคือ สิทธิ ประโยชน์ด้านรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 สิทธิ ประโยชน์ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 สำหรับเรื่อง สิทธิ ประโยชน์ด้านตรวจสุขภาพ มีความพึงพอใจ/ความสุขในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.93

ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน

การศึกษาด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงมีเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากการงานซึ่งส่งผลต่อระดับความพอใจ/ความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษাপราภูมิดังนี้

ตารางที่ 4.5

ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน

ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	1.3 (1)	40.0 (30)	56.0 (42)	2.7 (2)	2.40	0.579	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	1.3 (1)	33.3 (25)	58.7 (44)	6.7 (5)	2.29	0.610	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	1.3 (1)	28.0 (21)	56.3 (49)	5.3 (4)	2.25	0.572	ปานกลาง
มีเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากการงาน	5.3 (4)	32.0 (24)	42.7 (32)	20.0 (15)	2.23	0.831	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.0 (3)	26.7 (20)	53.3 (40)	16.0 (12)	2.19	0.749	ปานกลาง
รวม					2.27	0.503	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุจริตต่อด้านค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายข้ออื่น ๆ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 เรื่องความเพียงพอของเงินเดือนกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 เรื่องมีเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 สำหรับเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความพึงพอใจต่อความสุขในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 2.19

ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในภายนอกหน่วยงาน

การศึกษาด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในภายนอกหน่วยงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง พนักงานในองค์กรมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานและความร่วมมือในการทำงาน ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บัญชา รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมและการปกครอง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.6

ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายใน
ภายนอกหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ภายในหน่วยงาน	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บัญชา	10.7 (8)	66.7 (50)	21.3 (16)	1.3 (1)	2.87	0.600	ปาน กลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	13.3 (10)	60.0 (45)	22.7 (17)	4.0 (3)	2.83	0.705	ปาน กลาง
ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา	5.3 (4)	52.0 (39)	38.7 (29)	4.0 (3)	2.71	0.767	ปาน กลาง
การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจใน การควบคุมและการปกครอง	6.7 (5)	53.0 (39)	36.0 (27)	5.3 (4)	2.60	0.697	ปาน กลาง
พนักงานในองค์กรมีความสนิทสนมกลม เกลียวกันและก่อให้เกิดประสิทธิภาพใน การติดต่อประสานงานและความร่วมมือใน การทำงาน	16 (12)	41.3 (31)	40.0 (30)	2 (2.7)	2.59	0.660	ปาน กลาง
รวม					2.72	0.553	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุขต่อด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในหน่วยงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับเรื่องความไว้วางใจในการทำงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บัญชาในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายข้ออื่น ๆ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมและการปกครอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 สำหรับเรื่องพนักงาน

ในองค์การมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงาน และความร่วมมือในการทำงาน มีความพึงพอใจต่อความสุขในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 2.59

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

การศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ระบบการถ่ายเทอากาศในองค์การ วัสดุ อุปกรณ์ในองค์การมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงาน พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน รวมถึงระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคลากรและทรัพย์สินมีความเหมาะสม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.7

ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
วัสดุ อุปกรณ์ในองค์การมีความทันสมัย	5.3	53.3	37.3	4.0	2.60	0.658	ปานกลาง
อำนวยความสะดวกในการทำงาน	(4)	(40)	(28)	(3)			
ระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคลากรและทรัพย์สินมีความเหมาะสม	1.3	38.7	54.7	5.3	2.36	0.607	ปานกลาง
พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน	(1)	(29)	(41)	(4)			
ระบบการถ่ายเทอากาศในองค์การ	4.0	33.3	45.3	17.3	2.24	0.789	ปานกลาง
	(3)	(25)	(34)	(13)			
	0	22.7	48.0	29.3	1.93	0.723	น้อย
	(0)	(17)	(36)	(22)			
รวม					2.28	0.534	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุขต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับเรื่อง วัสดุ อุปกรณ์ในองค์การมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายข้ออื่น ๆ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 รองลงมาคือ เรื่องระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคลากรและทรัพย์สินมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 พื้นที่ในการทำงานมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 สำหรับเรื่อง ระบบการถ่ายเทอากาศในองค์การ มีความพอใจต่อความสุข ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.93

ด้านการมีโอกาสนในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

การศึกษาด้านการมีโอกาสนในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การมีโอกาสดูงานต่อในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนจากองค์การให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน การมีโอกาสนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อการพัฒนางาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.8

ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านการมีโอกาสนในความก้าวหน้า
และความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการมีโอกาสนในความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม	7.3 (7)	54.7 (41)	32.0 (24)	4.0 (3)	2.69	0.697	ปาน กลาง
มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อการพัฒนา งาน	10.7 (8)	50.7 (38)	36.0 (27)	2.7 (2)	2.69	0.697	ปาน กลาง
ได้รับการสนับสนุนจากองค์การให้พัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน	6.7 (5)	52.0 (39)	38.7 (29)	2.7 (2)	2.63	0.653	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	8.0 (6)	29.3 (22)	48.0 (36)	14.6 (11)	2.31	0.822	ปาน กลาง
มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.7 (2)	17.3 (13)	54.7 (41)	25.3 (19)	1.97	0.735	ปาน กลาง
รวม					2.46	0.584	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุขต่อการมีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับการได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดกว่ารายข้ออื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 รองลงมาคือ มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อการพัฒนางาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 สำหรับเรื่องมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความพอใจต่อความสุขในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.97

ด้านสุขภาพของพนักงาน

การศึกษาด้านสุขภาพของพนักงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การมีกิจกรรมสถานที่ สนับสนุนในการออกกำลังกาย อาหารกลางวันที่จัดเลี้ยงมีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักโภชนาการและปริมาณที่เพียงพอ ผลจากการตรวจสอบสุขภาพประจำปี รวมถึงการได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.9
ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านสุขภาพของพนักงาน

ด้านสุขภาพของพนักงาน	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
อาหารกลางวันที่จัดเลี้ยงมีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักโภชนาการและปริมาณที่เพียงพอ	6.7 (5)	42.7 (32)	42.7 (32)	8.0 (6)	2.48	0.742	ปานกลาง
การได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง	5.3 (4)	40.0 (30)	33.3 (25)	21.3 (16)	2.29	0.866	ปานกลาง
ผลจากการตรวจสุขภาพประจำปี	0 (0)	6.7 (5)	52.0 (39)	41.3 (31)	1.65	0.604	น้อย
มีกิจกรรม สถานที่ สนับสนุนในการออกกำลังกาย	0 (0)	12.0 (9)	41.3 (31)	46.7 (35)	1.65	0.688	น้อย
รวม					2.02	0.558	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุขต่อการศึกษาด้านสุขภาพของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับเรื่องอาหารกลางวันที่จัดเลี้ยงมีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักโภชนาการและปริมาณที่เพียงพอในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 รองลงมาคือ การได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 สำหรับเรื่อง ผลจากการตรวจสุขภาพประจำปีและมีกิจกรรม สถานที่ สนับสนุนในการออกกำลังกาย มีความพึงพอใจต่อความสุขในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.65

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

การศึกษาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับชั่วโมงการทำงาน การทำงานนอกเวลาทำงานปกติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงานของท่าน ความเข้าใจของเพื่อน ๆ ต่อภาระงานของท่าน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.10

ระดับความพึงพอใจ/ความสุข ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
และชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ	ความพึงพอใจ/ความสุข				$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงาน ของท่าน	9.3 (7)	50.7 (38)	33.3 (25)	6.7 (5)	2.63	0.749	ปาน กลาง
ความเข้าใจของเพื่อน ๆ ต่อภาระงาน ของท่าน	6.7 (5)	56.0 (42)	29.3 (22)	8.0 (6)	2.61	0.733	ปาน กลาง
การทำงานนอกเวลาทำงานปกติเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร	8.0 (6)	32.0 (24)	45.3 (34)	14.7 (11)	2.33	0.827	ปาน กลาง
ความสมดุลระหว่างงานที่ได้รับมอบหมาย กับชั่วโมงการทำงาน	1.3 (1)	32.0 (24)	45.3 (34)	21.3 (16)	2.13	0.756	ปาน กลาง
รวม					2.43	0.766	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความสุขต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขกับเรื่องความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงาน ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายข้ออื่น ๆ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.63 รองลงมาคือ ความเข้าใจของเพื่อน ๆ ต่อภาระงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 การทำงานนอกเวลาทำงานปกติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 สำหรับเรื่องความสมดุลระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับชั่วโมงการทำงานมีความสุขในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.13

ส่วนที่ 4 ภาพรวมระดับความสุขในการทำงาน

การศึกษาภาพรวมระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับความสุขในการทำงานระหว่างระดับหนึ่งถึงระดับสิบ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.11

ระดับความสุขการทำงานในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (6.97)
ระดับสี่	2	2.7	ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ย
ระดับห้า	8	10.7	
ระดับหก	11	14.7	
รวมจำนวนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	21	28.0	
ระดับเจ็ด	25	33.3	สูงกว่า ค่าเฉลี่ย
ระดับแปด	27	36.0	
ระดับเก้า	2	2.7	
รวมจำนวนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย	54	72.0	

*ค่าเฉลี่ย 6.97

จากตารางที่ 4.11 โดยสรุปแล้วพนักงานมีความสุขการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.97 โดยร้อยละ 28.0 เป็นผู้ที่มีระดับความสุขต่ำกว่าค่าเฉลี่ยและร้อยละ 72.0 มีระดับความสุขที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อจำแนกแต่ละระดับความสุขพบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประกอบด้วย ร้อยละ 28.0 มีความสุขระดับสี่ ร้อยละ 2.7 ระดับห้า ร้อยละ 10.7 และระดับหก ร้อยละ 14.7

กลุ่มตัวอย่างที่มีความสุขสูงกว่าค่าเฉลี่ยมี ร้อยละ 72.00 ประกอบด้วย ความสุขระดับเจ็ด ร้อยละ 33.3 ระดับแปด ร้อยละ 36.00 และ ระดับเก้า ร้อยละ 2.7

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ปัจจุบัน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน ตัวแปรตามคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการ สิทธิขั้นพื้นฐาน และความเป็นธรรมที่องค์กร ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีโอกาสนในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

ส่วนภาพรวมความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน ตัวแปรต้นจะเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มาเปรียบเทียบกับตัวแปรตามคือ ระดับความสุขในการทำงานจากการสำรวจในแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างระหว่างระดับความสุขหนึ่งถึงสิบ

ทั้งนี้ผู้ศึกษาจัดกลุ่มใหม่สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม เนื่องจากข้อมูลบางกลุ่มมีการกระจายที่น้อยมาก และเพื่อให้การแปลผลมองเห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับองค์ประกอบของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนบุคคล กับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 8 ด้าน ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.12

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล
กับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
เพศ				
เพศชาย	17	2.39	0.02	ไม่แตกต่าง
เพศหญิง	58	2.37		
อายุ				
อายุไม่เกิน 30 ปี	26	2.35	0.01	ไม่แตกต่าง
อายุ 30 ปีขึ้นไป	49	2.36		
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	23	2.33	0.43	แตกต่าง
ปริญญาโทขึ้นไป	52	2.76		
สถานภาพสมรส				
โสด	51	2.32	0.03	ไม่แตกต่าง
สมรส	24	2.35		

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างความพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง

เท่ากับ 0.43 ส่วนเพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านงาน กับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 8 ด้าน ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.13

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลปัจจัย
ด้านการงานกับองค์ประกอบของ
ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อมูลปัจจัยด้านการงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 30,000 บาท	37	2.39	0.05	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป	38	2.44		
ตำแหน่งนักวิชาการ	50	0.37	0.03	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งอื่น ๆ	25	0.34		
สถานภาพการจ้างงานไม่เกิน 2 ปี	23	2.40	0.05	ไม่แตกต่าง
สถานภาพการจ้างงาน 3 ปีขึ้นไป	52	2.45		
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน ไม่เกิน 2 ปี	23	2.40	0.04	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน 3 ปีขึ้นไป	52	2.36		

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูล ปัจจัยด้านการทำงานกับองค์ประกอบของระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานทุกด้านส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยด้านการทำงานด้านรายได้ต่อเนื่องกับด้านสถานภาพการจ้างงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.05 ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.04 และปัจจัยด้านการทำงานด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.03 ตามลำดับ

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจกับระดับความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน จากองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 8 ด้านกับระดับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.14

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจ
ในงานกับระดับความสุขในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความสุข	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.64	0.54	0.65
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	1.99	0.42	แตกต่าง
ด้านนโยบายและการบริหาร	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.72	0.47	0.51
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	2.21	0.52	แตกต่าง
ด้านสุขภาพ	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.15	0.55	0.47
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	1.68	0.43	แตกต่าง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.41	0.49	0.46
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	1.95	0.50	แตกต่าง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความสุข	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.55	0.51	แตกต่าง
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	2.11	0.48	
ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในหน่วยงาน	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.84	0.46	แตกต่าง
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	2.40	0.64	
ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.35	0.48	แตกต่าง
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	2.08	0.52	
ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	2.22	0.54	ไม่แตกต่าง
	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	2.25	0.77	

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขสูงกว่าค่าเฉลี่ยและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65 โดยผู้ที่มีระดับความสุขสูงกว่าค่าเฉลี่ยมีสูงกว่าและมีความพึงพอใจใน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ และด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในหน่วยงาน มีแตกต่างกันในทิศทางตามกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้

ส่วนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสร้าง ความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาข้อเสนออื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน มาจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม โดยนำข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ และจัดกลุ่มได้ 4 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะด้านด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบหลักเกณฑ์ สภาพแวดล้อม และด้านบุคลากร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 25.33 ปรากฏดังนี้

ด้านสวัสดิการ

1. ควรเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้เหมาะสมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน เช่น สิทธิค่ารักษาพยาบาล อัตราการเบิกจ่าย
2. ควรเพิ่มสวัสดิการระบบการออมยามเกษียณ
3. เพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ เช่น ตรวจร่างกายเพื่อป้องกันโรค จัดให้กิจกรรมออกกำลังกายเพิ่ม
4. ควรสนับสนุน พื้นที่สำหรับออกกำลังกายในสำนักงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้กับพนักงานในองค์กร
5. สิทธิประโยชน์ด้านวันหยุดมีมาก แต่ไม่สามารถใช้ได้ เนื่องจากปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมาก ควรปรับเปลี่ยนเป็นด้านอื่นแทน

ด้านระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงาน

1. ควรจัดระบบงานให้ชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของความคล่องตัว แต่ควรมีกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่รัดกุมเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน
2. ควรลดขั้นตอน กฎ ระเบียบ ที่ไม่เอื้อต่อการทำงานให้ลดลง
3. ทบทวนการปรับเป้าหมายองค์กรภายในให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อภายนอก เช่น การตระหนักในสุขภาวะของบุคลากรในแนวทางที่ตระหนักกับสุขภาวะประชาชน
4. มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน
5. ภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีเวลาในการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพอย่างแท้จริง
6. ความชัดเจนด้านอัตรา ตำแหน่ง และการผลักดันให้ได้เป็นพนักงานของรัฐ

ด้านสภาพแวดล้อม

1. ควรปรับปรุงระบบถ่ายเทอากาศภายในสำนักงานเนื่องจากอุณหภูมิในอาคารแต่ละจุดไม่สมดุล หนาวมากและร้อนมากเป็นบางจุด
2. ควรปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้มีกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ในองค์กร

ด้านบุคลากร

1. ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทำโครงการบ้างเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
2. ควรตระหนักปริมาณงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับจำนวนอัตรากำลังของพนักงาน
3. ควรใช้ระบบการประเมินผลงานและเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
4. ควรมีเวทีแลกเปลี่ยนในการนำเสนอผลงานให้แก่เจ้าหน้าที่
5. ควรมีทีมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มากขึ้น
6. ควรลดความกดดันในการทำงานและให้กำลังใจกันเมื่อเกิดความท้อแท้

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

ความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามลำดับความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายใน

ผลการศึกษาระดับความพอใจ/ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายใน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บัญชา ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมและการปกครอง พนักงานในองค์กรมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานและความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถติดต่อประสานงานขอความช่วยเหลือกันได้จากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีทำให้การทำงานมีความสุขและความสบายใจ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Gilmer ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมาจากผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะ

งานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้นได้แก่ ลักษณะทางสังคม หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานตามมา ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้นและความคงอยู่ในการทำงานกับองค์กรอีกด้วย (Gilmer, 1966, p. 280, อ้างถึงใน บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2537, น. 167-168)

2. นโยบายและการบริหาร

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ตรงกับความต้องการและความถนัด จะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การปกครองและการบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.58 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานที่ตรงกับความต้องการและและถนัดของตนเองเมื่อทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดแล้ว ความพึงพอใจในงานก็เกิดขึ้นส่งผลต่อผลของเจตคติต่าง ๆ เพื่อให้มีความสำเร็จในผลงานนั้นมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งตรงตามแนวคิดของ Coopet (1958, อ้างถึงใน กิติมาปริดีดิolk, 2529, น. 323-324) เพราะความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงานดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเมื่อความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองที่ดีก็ส่งผลที่ดีต่อการทำงานด้วย

3. การมีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและมีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้นเพื่อพัฒนางานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.51 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานและโอกาสในการรับผิดชอบงานเพื่อต้องการให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันเป็นผลของความต้องการขั้นสูงของมนุษย์คือการได้รับการยอมรับและการยกย่อง ตามทฤษฎีของ Maslow (1961, อ้างถึงใน ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 133-134) ที่ว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานภาพ และความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจและมีความต้องการในด้านนี้ ก็จะพยายามทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและพยายามแสวงหาการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเห็นในความรู้และความสามารถ

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

ความเข้าใจของครอบครัวต่อภาระงาน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความเข้าใจของเพื่อน ๆ ต่อภาระงาน ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.43 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับความเข้าใจจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงานต่อภาระงานซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Happy 8 (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2552, น. 12) ที่ระบุว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคงและเข้าใจ ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตการทำงานได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำงานให้ชีวิตการทำงานเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งชีวิตการทำงาน และสังคมย่อมมั่นคงเสมอ

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน

การที่พนักงานมี วัสดุ อุปกรณ์ในองค์การที่ทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระบบการรักษาความปลอดภัยด้านบุคลากรและทรัพย์สินมีความเหมาะสม ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.28 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจก่อให้เกิดความสุขและผลสำเร็จในการตามแนวคิดของ Barnard (1966, p. 142, อ้างถึงใน บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2537, น. 169) ที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานอาจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน และวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจของทุกคน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

6. ค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือเงินเดือนที่ทานได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.27 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีการเปรียบเทียบระดับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่กับองค์กรอื่นหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบกับปริมาณงานที่คนอื่นรับผิดชอบ ซึ่งตรงตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552, น. 178) ที่พบว่าโดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะทำการเปรียบเทียบความพยายามใน

การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จกับรางวัลที่รวบรวมทั้งจะเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในองค์กรที่มีการทำงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังและสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนในองค์กรได้นั้น ผู้บริหารจึงปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นด้วย

7. สวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้

สิทธิ ประโยชน์ด้านวันหยุด วันลา ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ สิทธิ ประโยชน์ด้านรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.23 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความต้องการใช้สิทธิด้านวันหยุดวันลาและค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เพื่อผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ตามแนวความคิดของแนวคิด Happy 8 (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น. 8) การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต เพื่อไม่ให้ความเครียดเป็นตัวรบกวนสภาวะกายและใจ นำไปเป็นภูมิคุ้มกันในการเผชิญปัญหาในด้านต่าง ๆ และเสริมพลังในการทำงานต่อไป

8. สุขภาพของพนักงาน

การจัดให้มีอาหารกลางวันที่ดีเลี้ยงมีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักโภชนาการและปริมาณที่เพียงพอส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง มีกิจกรรม สถานที่ สนับสนุนในการออกกำลังกาย และผลจากการตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ ซึ่งภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานของด้านสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.02 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างรู้สึกพอใจในเรื่องอาหารกลางวันที่ดีเลี้ยง และได้รับความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพที่ถูกต้องเพื่อการป้องกันและสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ตามแนวความคิดของแนวคิด Happy 8 (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, น. 6) การมีสุขภาพดี คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะการเงิน

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานที่ต่างกัน โดย มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.43 (ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่จบ การศึกษาสูงกว่ามีความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จานงค์ บุญสถิตย์ (2550, น. บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทการเรือธนบุรีพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และสายงาน ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจใน การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมี ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน แตกต่างกัน บุคคลที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน

ข้อสรุปโดยรวมของพนักงาน จากการที่ประมวลผลในข้อคำถามที่ว่ามีความสุขระดับ ไใดในการทำงานระหว่างระดับหนึ่งถึงสิบนั้น ในกลุ่มที่มีความสุขสูงกว่าระดับค่าเฉลี่ย มีถึงร้อยละ 72.0 แสดงว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงาน และ ยังมีอีก ร้อยละ 28.0 ที่ยังมีความสุขต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยพบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิขั้น พื้นฐานที่องค์กรจัดให้ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แบบสอบถามปลายเปิดที่กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมอีก ร้อยละ 25.4 พบว่าพนักงานยังม ีความต้องการด้านสวัสดิการอีกหลายด้าน เช่น สวัสดิการการออมยามเกษียณ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ พื้นที่สำหรับออกกำลังกายในสำนักงาน เป็นต้น ซึ่งความจริงจากข้อมูลแสดงว่า องค์กรมองข้ามสวัสดิการที่เกี่ยวกับการทำงานและความมั่นคงในนั้นปลาย ส่วนหนึ่งอาจเป็น เพราะบุคลากรมีอายุและอายุงานยังไม่มากนัก โดยส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี และอายุงาน 3-4 ปี