

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “มุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่อความสุขในการทำงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายบุคคล เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อมุมมองความสุขของพนักงานฝ่ายบุคคล” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 มุมมองต่อองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมุมมองต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาระหนี้สิน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

##### ตารางที่ 4.1

##### ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 63)
หญิง	51	81.0
ชาย	12	19.0
รวม	63	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 63)
อายุ		
26-35	33	52.4
18-25	18	28.5
36-45	9	14.3
46-55	3	4.8
รวม	63	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	47	74.6
สมรส	16	25.4
รวม	63	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	84.1
สูงกว่าปริญญาตรี	7	11.1
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.8
รวม	63	100.0
ภาวะหนี้สิน		
มี	35	55.6
ไม่มี	28	44.4
รวม	63	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	36	57.2
หัวหน้าแผนก	14	22.2
ผู้จัดการแผนก	13	20.6
รวม	63	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 63)
อายุการทำงาน		
1-5 ปี	26	41.3
6-10 ปี	14	22.2
น้อยกว่า 1 ปี	12	19.0
10 ปีขึ้นไป	11	17.5
รวม	63	100.0
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ		
ไม่มี	49	77.8
มี	14	22.2
รวม	63	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 81 เป็นหญิง และร้อยละ 19 เป็นชาย โดยช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 52.4 อยู่ระหว่าง 26-35 ปี รองลงมาร้อยละ 28.6 มีอายุอยู่ในช่วง 18-25 ปี ร้อยละ 14.3 อายุระหว่าง 36-45 ปี และร้อยละ 4.8 มีอายุตั้งแต่ 45-55 ปี ตามลำดับ ส่วนสถานภาพสมรสนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 74.6 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 25.4 มีสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 84.1 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด รองลงมาร้อยละ 11.1 สูงกว่าระดับปริญญาตรี และร้อยละ 4.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ตามลำดับ ในส่วนของภาระหนี้สินพบว่า ร้อยละ 55.6 มีภาระหนี้สิน และร้อยละ 44.4 ไม่มีภาระหนี้สิน สำหรับตำแหน่งงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 57.1 เป็นระดับพนักงาน ร้อยละ 22.2 เป็นระดับหัวหน้าแผนก และร้อยละ 20.6 เป็นระดับผู้จัดการแผนก ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 41.3 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี รองลงมาร้อยละ 22.2 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 19.0 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และร้อยละ 17.5 มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ส่วนจำนวนผู้อยู่ในอุปการะพบว่า ร้อยละ 77.8 ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ และร้อยละ 22.2 มีผู้อยู่ในอุปการะ โดยจำนวนผู้อยู่ในอุปการะสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มคือ จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

1-2 คน และมากกว่า 2 คน โดยพบว่าร้อยละ 14.2 มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และร้อยละ 8.0 มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 2 คน ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 มุมมองต่อองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบความสุขการทำงาน ด้านการมีสุขภาพดี การมีสังคมในการทำงาน การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การแสวงหาความรู้ การปลดหนี้ ด้านครอบครัว การบริหารเวลา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการเดินทางสายกลาง

### ตารางที่ 4.2

มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี

การมีสุขภาพดี	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การได้รับสวัสดิการด้าน การรักษาพยาบาล	71.4 (45)	23.8 (15)	4.8 (3)	2.66	.56	มาก
รับประทานอาหารเช้าครบ 5 หมู่	58.7 (37)	39.7 (25)	1.6 (1)	2.57	.53	มาก
การพักผ่อนให้เพียงพอ	63.5 (40)	27.0 (17)	9.5 (6)	2.53	.66	มาก
การเข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปี	55.6 (35)	33.3 (21)	11.1 (7)	2.44	.69	มาก
การออกกำลังกาย	63.5 (40)	14.3 (9)	22.2 (14)	2.41	.83	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.53		มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีในระดับมากที่สุดคือ การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 รองลงมาคือ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 การพักผ่อนให้เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 สำหรับการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 และการออกกำลังกายเป็นด้านที่สร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน  
ด้านการมีสังคมในการทำงาน

การมีสังคมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ความเอื้อเฟื้อต่อกันในสถานที่ทำงาน	84.1 (53)	15.9 (10)	0 (0)	2.84	.36	มาก
ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน	79.4 (50)	19.0 (12)	1.6 (1)	2.77	.45	มาก
เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงาน	61.9 (39)	33.3 (21)	4.8 (4)	2.57	.58	มาก
การให้คำปรึกษาหารือ เมื่อมีปัญหาดังเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	60.3 (38)	36.5 (23)	3.2 (2)	2.57	.55	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.69		มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในการทำงานในระดับมากที่สุดคือ การมีความเอื้อเฟื้อต่อกันในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 การเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และสำหรับการให้คำปรึกษาหารือ เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.4

มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการ  
ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำ สัปดาห์	73.0 (46)	25.4 (16)	1.6 (1)	2.71	.48	มาก
ได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี	74.6 (47)	20.6 (13)	4.8 (3)	2.69	.55	มาก
การยืดกล้ามเนื้อเพื่อลด ความเมื่อยล้าในการทำงาน	57.1 (36)	31.7 (21)	11.1 (7)	2.46	.69	มาก
การทำสมาธิเพื่อลดความเครียด ทางอารมณ์	31.7 (20)	50.8 (32)	17.5 (11)	2.14	.69	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย				2.50		มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานในระดับมากที่สุดคือ การได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 รองลงมาคือ การได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

การยืดกล้ามเนื้อเพื่อลดความเมื่อยล้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 และสำหรับการทำสมาธิเพื่อลดความเครียดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.5

มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน  
ด้านการแสวงหาความรู้

การแสวงหาความรู้	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านอื่นในการทำงาน	49.2 (31)	42.9 (27)	7.9 (5)	2.41	.63	มาก
มีวารสารเพิ่มพูนความรู้	44.4 (28)	46.0 (29)	9.5 (6)	2.34	.65	มาก
การให้โอกาสในการศึกษาต่อ	49.2 (31)	30.2 (19)	20.6 (13)	2.28	.79	ปานกลาง
บริษัทจัดอบรมให้พนักงาน 3 ครั้ง/ปี	42.9 (27)	41.3 (26)	15.9 (10)	2.26	.72	ปานกลาง
มีกองทุนเพื่อการศึกษา	36.5 (23)	33.3 (27)	30.2 (19)	2.06	.82	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.27		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการแสวงหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการแสวงหาความรู้ในระดับมากที่สุดคือการสนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านอื่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.41 รองลงมาคือ การมีวารสารเพิ่มพูนความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 การให้โอกาสในการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 สำหรับบริษัทที่มีการจัดอบรมให้พนักงาน 3 ครั้ง/ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 และการมีกองทุนเพื่อการศึกษาเป็นด้านที่สร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.6

มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการปลอดภัย

การปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	69.8 (44)	17.5 (11)	12.7 (8)	2.57	.71	มาก
รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ไม่กระเบียดกระเสียน	52.4 (33)	47.6 (30)	0 (0)	2.50	.50	มาก
มีเงินออม	47.6 (30)	44.4 (28)	7.9 (5)	2.39	.63	มาก
มีสหกรณ์ออมทรัพย์	50.8 (32)	30.2 (19)	19.0 (12)	2.31	.77	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.45		มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการปลอดภัยในระดับมากที่สุดคือ การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 รองลงมาคือ การรู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ไม่กระเบียดกระเสียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 การมีเงินออมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 และสำหรับการมีสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ตามลำดับ

## ตารางที่ 4.7

มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีครอบครัวที่อบอุ่น	92.1 (58)	7.9 (5)	0 (0)	2.92	.27	มาก
ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงาน	88.9 (56)	11.1 (7)	0 (0)	2.88	.31	มาก
ครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี	79.4 (50)	20.6 (13)	0 (0)	2.79	.40	มาก
ครอบครัวยอมรับและเข้าใจในหน้าที่การงาน	76.2 (48)	22.2 (14)	1.6 (1)	2.74	.47	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.84		มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านครอบครัวในระดับมากที่สุดคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 รองลงมาคือ การที่ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 การมีครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และสำหรับการมีครอบครัวยอมรับและเข้าใจในหน้าที่การงานอยู่ในมาก น้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8  
มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน  
ด้านการบริหารเวลา

ด้านการบริหารเวลา	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน	76.2 (48)	23.8 (15)	0 (0)	2.76	.42	มาก
มีการวางแผนการทำงาน	63.5 (40)	36.5 (23)	0 (0)	2.63	.48	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.70		มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการบริหารเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการบริหารเวลาในระดับมากที่สุดคือ มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รองลงมาคือ มีการวางแผนการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9  
มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีความใส่ใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน	90.5 (57)	9.5 (6)	0 (0)	2.90	.29	มาก
รักในงานที่ทำ	74.6 (47)	23.8 (15)	1.6 (1)	2.73	.48	มาก
เข้าใจลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบโดยแท้จริง	73.0 (46)	27.0 (17)	0 (0)	2.73	.44	มาก
มีระบบการสอนงานที่ดี เช่นมีทีมงานที่ดี มีหัวหน้างานคอยสอนงานและตรวจสอบความถูกต้องเสมอ มีการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้าสู่ลูกน้อง	61.9 (39)	36.5 (23)	1.6 (1)	2.60	.52	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.74		มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบในระดับมากที่สุดคือ การมีความใส่ใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือ การมีความรักในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 การเข้าใจลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบโดยแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 และสำหรับการมีระบบการสอน

งานที่ดี เช่นมีทีมงานที่ดี มีหัวหน้างานคอยสอนงานและตรวจสอบความถูกต้องเสมอ มีการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้าสู่ลูกน้องอยู่ในระดับมาก น้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.10

##### มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านการเดินทางสายกลาง

การเดินทางสายกลาง	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีธรรมะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ	61.9 (39)	36.5 (23)	1.6 (1)	2.60	.52	มาก
บริษัทจัดให้เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ฟังธรรมและอ่านหนังสือธรรมะ	39.7 (25)	42.9 (27)	17.5 (11)	2.22	.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.41		มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการเดินทางสายกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 โดยทัศนคติต่อมุมมองความสุขในการทำงานด้านการเดินทางสายกลางในระดับมากที่สุดคือ มีธรรมะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 รองลงมาคือ บริษัทจัดให้เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ฟังธรรมและอ่านหนังสือธรรมะอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11  
ภาพรวมค่าเฉลี่ยและการแปรผลของมุมมองต่อ  
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปรผล
ด้านครอบครัว	2.84	มาก
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	2.74	มาก
การบริหารเวลา	2.70	มาก
การมีสังคมในการทำงาน	2.69	มาก
การมีสุขภาพดี	2.53	มาก
การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	2.50	มาก
การปลอดภัย	2.45	มาก
การเดินทางสายกลาง	2.41	มาก
การแสวงหาความรู้	2.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ในระดับมาก โดยมีมุมมองต่อองค์ประกอบด้านครอบครัว สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 องค์ประกอบด้านการบริหารเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 องค์ประกอบด้านการมีสังคมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 องค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 องค์ประกอบด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 องค์ประกอบด้านการปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 องค์ประกอบด้านการเดินทางสายกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 และลำดับสุดท้ายองค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12  
ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุข  
ในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี

การมีสุขภาพดี	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	38.1 (24)	50.8 (32)	11.1 (7)	2.26	.65	ปานกลาง
การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	30.2 (19)	65.1 (41)	4.8 (3)	2.25	.53	ปานกลาง
การพักผ่อนให้เพียงพอ	31.7 (20)	60.3 (38)	7.9 (5)	2.23	.58	ปานกลาง
รับประทานอาหารครบ 5 หมู่	25.4 (16)	73.0 (46)	1.6 (1)	2.23	.46	ปานกลาง
การออกกำลังกาย	4.8 (3)	74.4 (45)	23.8 (15)	1.80	.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.16		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีในระดับปานกลางสูงสุดคือ การการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 รองลงมาคือ การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 การพักผ่อนให้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 การรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 และส่วนการออกกำลังกายอยู่ในระดับปานกลาง น้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ตามลำดับ

## ตารางที่ 4.13

ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ด้านการมีสังคมในการทำงาน

การมีสังคมในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน	57.1 (36)	42.9 (27)	0 (0)	2.57	.49	มาก
ความเอื้อเฟื้อต่อกันในสถานที่ทำงาน	57.1 (36)	42.9 (27)	0 (0)	2.57	.49	มาก
เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงาน	25.4 (16)	71.4 (45)	3.2 (2)	2.22	.49	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือ เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	23.8 (15)	71.4 (45)	4.8 (3)	2.19	.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.39		มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในการทำงานในระดับมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 รองลงมาคือ ความเอื้อเฟื้อต่อกันในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 การเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และรองลงมาการให้คำปรึกษาหารือ เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ตามลำดับ

## ตารางที่ 4.14

ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้าน

การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

การผ่อนคลายความเครียดจาก การทำงาน	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำ สัปดาห์	74.6 (47)	22.2 (14)	3.2 (2)	2.71	.52	มาก
ได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี	69.8 (44)	28.6 (18)	1.6 (1)	2.68	.50	มาก
การยืดกล้ามเนื้อเพื่อลด ความเมื่อยล้าในการทำงาน	22.2 (14)	60.3 (38)	17.5 (11)	2.04	.63	ปาน กลาง
การทำสมาธิเพื่อลดความเครียด ทางอารมณ์	1.6 (1)	60.3 (38)	38.1 (24)	1.63	.51	น้อย
ค่าเฉลี่ย				2.27		ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานในระดับมากที่สุดคือการได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 รองลงมาคือ การได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 การยืดกล้ามเนื้อเพื่อลดความเมื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 และรองลงมาการทำสมาธิเพื่อลดความเครียดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15  
ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน  
ด้านการแสวงหาความรู้

การแสวงหาความรู้	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
บริษัทจัดอบรมให้พนักงาน 3 ครั้ง/ปี	17.5 (11)	65.1 (41)	17.5 (11)	2.00	.59	ปานกลาง
มีวารสารเพิ่มพูนความรู้	11.1 (7)	69.8 (44)	19.0 (12)	1.92	.54	ปานกลาง
สนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านอื่นในการทำงาน	6.3 (4)	74.6 (47)	19.0 (12)	1.87	.49	ปานกลาง
การให้โอกาสในการศึกษาต่อ	7.9 (5)	38.1 (24)	54.0 (34)	1.53	.64	น้อย
มีกองทุนเพื่อการศึกษา	1.6 (1)	27.0 (17)	71.4 (45)	1.30	.49	น้อย
ค่าเฉลี่ย				1.73		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการแสวงหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานการแสวงหาความรู้ในระดับปานกลางสูงสุดคือ บริษัทจัดอบรมให้พนักงาน 3 ครั้ง/ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 รองลงมาคือ การมีวารสารเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 สนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านอื่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 การให้โอกาสในการศึกษาต่ออยู่ใน

ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 และรองลงมาคือกองทุนเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16  
ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุข  
ในการทำงานด้านการปลดหนี้

การปลดหนี้	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	63.5 (40)	14.3 (9)	22.2 (14)	2.41	.83	มาก
รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ไม่กระเบียดกระเสียน	36.5 (23)	60.3 (38)	3.2 (2)	2.33	.53	ปานกลาง
มีเงินออม	31.7 (20)	58.7 (37)	9.5 (6)	2.22	.60	ปานกลาง
มีสหกรณ์ออมทรัพย์	46.0 (29)	20.6 (13)	33.3 (21)	2.12	.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.27		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการปลดหนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานการปลดหนี้ในระดับมากที่สุดคือ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 สำหรับการรู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ไม่กระเบียดกระเสียนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 รองลงมาคือ การมีเงินออม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และการมีสหกรณ์ออมทรัพย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17  
ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุ  
ในการทำงานด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
มีครอบครัวที่อบอุ่น	96.8 (61)	3.2 (2)	0 (0)	2.96	.17	มาก
ครอบครัวให้การสนับสนุนใน การทำงาน	71.4 (45)	27.0 (17)	1.6 (1)	2.69	.49	มาก
ครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี	71.4 (45)	27.0 (17)	1.6 (1)	2.69	.49	มาก
ครอบครัวยอมรับและเข้าใจใน หน้าที่การงาน	66.7 (42)	33.3 (21)	0 (0)	2.66	.47	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.75		มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุในการทำงานด้านครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุในการทำงานด้านครอบครัวในระดับมากที่สุด คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 รองลงมาคือการที่ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 การมีครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และการมีครอบครัวยอมรับและเข้าใจในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18  
ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุ  
ในการทำงานด้านการบริหารเวลา

ด้านการบริหารเวลา	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
มีการจัดลำดับความสำคัญใน การทำงาน	61.9 (39)	38.1 (24)	0 (0)	2.61	.48	มาก
มีการวางแผนการทำงาน	39.7 (25)	58.7 (37)	1.6 (1)	2.38	.52	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.50		มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุในการทำงานด้านการบริหารเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุในการทำงานด้านการบริหารเวลาในระดับมากที่สุดคือ มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 รองลงมาคือ มีการวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19  
ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีความใส่ใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน	73.0 (46)	27.0 (17)	0 (0)	2.73	.44	มาก
เข้าใจลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบโดยแท้จริง	66.7 (42)	31.7 (20)	1.6 (1)	2.65	.51	มาก
รักในงานที่ทำ	54.0 (34)	46.0 (29)	0 (0)	2.53	.50	มาก
มีระบบการสอนงานที่ดี เช่นมีทีมงานที่ดี มีหัวหน้างานคอยสอนงานและตรวจสอบความถูกต้องเสมอ มีการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้าสู่ลูกน้อง	38.1 (24)	54.0 (34)	7.9 (5)	2.30	.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.56		มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบในระดับมากที่สุดคือ การมีความใส่ใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 รองลงมาคือ การมีเข้าใจลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบโดยแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 การรักในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

ส่วนการมีระบบการสอนงานที่ดี เช่นมีทีมงานที่ดี มีหัวหน้างานคอยสอนงานและตรวจสอบความถูกต้องเสมอ มีการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้าสู่ลูกน้องอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.20

##### ระดับการปฏิบัติขององค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ด้านการเดินทางสายกลาง

การเดินทางสายกลาง	ระดับการปฏิบัติ			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีธรรมะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ	33.3 (21)	60.3 (38)	6.3 (4)	2.26	.57	ปานกลาง
บริษัทจัดให้เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ฟังธรรมและอ่านหนังสือธรรมะ	9.5 (6)	66.7 (42)	23.8 (45)	1.85	.56	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.06		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในการเดินทางสายกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 โดยการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในการเดินทางสายกลางในระดับปานกลางสูงสุดคือ มีธรรมะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 รองลงมาคือบริษัทมีการจัดให้เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ฟังธรรมและอ่านหนังสือธรรมะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21  
ภาพรวมค่าเฉลี่ยและการแปรผลต่อระดับการปฏิบัติของ  
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปรผล
ด้านครอบครัว	2.75	มาก
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	2.56	มาก
การบริหารเวลา	2.50	มาก
การมีสังคมในการทำงาน	2.39	มาก
การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	2.27	ปานกลาง
การปลดอดหนี้	2.27	ปานกลาง
การมีสุขภาพดี	2.16	ปานกลาง
การเดินทางสายกลาง	2.06	ปานกลาง
การแสวงหาความรู้	1.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติในองค์ประกอบของความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติต่อองค์ประกอบด้านครอบครัวสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 องค์ประกอบด้านการบริหารเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 องค์ประกอบด้านการมีสังคมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ส่วนการปฏิบัติในองค์ประกอบด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 รองลงมาคือ การปฏิบัติในองค์ประกอบด้านปลดอดหนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 องค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 องค์ประกอบด้านการเดินทางสายกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 และลำดับสุดท้ายองค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้อยู่ในระดับปานกลางระดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมุมมอง ต่อความสุขในการทำงาน

ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของมุมมองต่อความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วยความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมขององค์ประกอบความสุขในการทำงานจากองค์ประกอบเดิมที่มีอยู่ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อมุมมองต่อความสุขในการทำงาน

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างมุมมองต่อความสุขในการทำงาน ผลปรากฏว่า จากแบบสอบถามทั้งหมด 63 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 51 คน คิดเป็นร้อยละ 80.96 โดยสรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อคิดเห็นตรงกัน 3 ด้านต่อสิ่งที่สร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตนเองชอบและรัก ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความสุขตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพที่ดีของงาน มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างดี เข้าใจในคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ รู้ถึงเป้าหมายขององค์กรและงานที่รับผิดชอบ ได้ทำงานที่ถนัด การมีเสรีภาพทางด้านความคิดในการนำเสนองานใหม่ ๆ ความทุ่มเทในการทำงาน แรงผลักดันในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและผิดพลาดน้อยที่สุด

2. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้แก่ ความสามัคคีในการทำงาน การรู้จักการทำงานเป็นทีม การเข้าสังคมในการทำงาน ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น มีหัวหน้างานที่ดี การให้คำปรึกษาของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ไม่รู้สึกอึดอัดในขณะที่ปฏิบัติงาน การมีน้ำใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความรู้สึกผูกพันแบบพี่น้อง การทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ความยุติธรรมในระบบการทำงาน ความเสมอภาค ระบบการติดต่อประสานงานระหว่างกันในสถานที่ทำงาน การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงาน

3. สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศที่ดีที่มีความอบอุ่นในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องเขียน อุปกรณ์สำนักงานครบถ้วน มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศที่ดี ความสะอาด กิจกรรม 5ส.

ข้อเสนอแนะองค์ประกอบความสุขในการทำงานเพิ่มเติมมีดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีสุขภาพดี ได้แก่ การเดินทางที่สะดวกไม่เจอมลภาวะสุขภาพภายในจิตใจดีไม่เครียด มีการปรับเปลี่ยนบรรยากาศด้านสถานที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย ปริมาณแสงไฟสว่างเพียงพอ มีระบบกรองอากาศที่เพียงพอ แหล่งอุบโภคที่สะอาดและเพียงพอ จัดกิจกรรมลดความตึงเครียดในภาวะจิตใจ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านทำฟันที่เหมาะสม
2. การมีสังคมในการทำงาน ได้แก่ ความจริงใจระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำกิจกรรมกลุ่ม จัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างฝ่าย HR ในองค์กร การให้ความช่วยเหลือกัน มีระบบการสอนงานที่ชัดเจน การยิ้มแย้มทักทายกันและกัน
3. การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ การทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น การดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นกีฬา ไปต่างจังหวัด จัดห้องพักผ่อนเพื่อการผ่อนคลายความเครียด มีนิตยสารให้อ่าน มีเสียงตามสายในช่วงเวลาพัก จัดกิจกรรมที่สร้างความผ่อนคลายร่วมกันของพนักงาน
4. การแสวงหาความรู้ ได้แก่ ให้การอบรมที่เหมาะสมกับลักษณะงาน มีวิทยากรที่มีความสามารถมาแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มีห้องสมุดเพื่อสืบค้นข้อมูลของงานในองค์กร กิจกรรมการดูงานนอกสถานที่เช่น การดูงานในธุรกิจประเภทเดียวกัน การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง
5. การปลอดหนี้ ได้แก่ มีการวางแผนการใช้เงิน มีการทำบัญชีรายรับรายจ่าย รู้จักความพอเพียงและประหยัด มีการจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกแก่พนักงาน มีสหกรณ์ร้านค้าเพื่อให้พนักงานมีส่วนแบ่งรายได้เป็นเงินปันผลตอนสิ้นปี มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานทุกระดับ ไม่สร้างหนี้สินให้พอกพูนจนไม่สามารถชดเชยได้ มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต
6. ด้านครอบครัว ได้แก่ มีการให้กำลังใจกันอย่างสม่ำเสมอ การมีเวลาเพียงพอให้จัดกิจกรรมในครอบครัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความอบอุ่น บริษัทมีสวัสดิการให้กับทางครอบครัวด้วยเช่นกันกับพนักงาน จัดกิจกรรมครอบครัวสุขสันต์ให้พนักงานไปเที่ยวพร้อมพาครอบครัวไปด้วยได้ มีการแบ่งเรื่องงานและเวลาในการทำงานและครอบครัวที่เหมาะสม ทำบุญร่วมกันในครอบครัว
7. การบริหารเวลา ได้แก่ มีการวางแผนล่วงหน้าในการทำงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สามารถเลือกเวลาการทำงานที่เหมาะสมเองได้ จัดตารางเวลาการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การมีวินัยในตนเอง

8. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ เข้าใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ ที่วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้เหมาะสม มีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจนและเข้าใจเกณฑ์ในการประเมิน งานที่ได้รับมอบหมายมีความพอดีกับความสามารถของพนักงาน ให้นักงนามีโอกาสได้ลองทดสอบเพื่อเข้าไปทำงานในตำแหน่งที่สนใจ

9. การเดินทางสายกลาง ได้แก่ การหมั่นฝึกสมาธิ การตั้งสมาธิก่อนการทำงาน การไม่ฝึกฝอยอยากได้อะไรก็มี กิจกรรมสวดมนต์ทุกวันตอนเช้า มีกิจกรรมที่พนักงานในทุกศาสนาสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ การถือศีล 5

#### ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ ของความสุขในการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาระหนี้สิน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน จำนวนผู้อยู่ในอุปการะกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับมุมมองของความสุขในการทำงาน ความคิดเห็นต่อมุมมองของความสุขในการทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นต่อมุมมองของความสุขในการทำงาน ระดับความสุขต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

##### ตารางที่ 4.22

#### การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ ของความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
เพศชาย	12	2.38	0.23	แตกต่าง
เพศหญิง	51	2.61		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
อายุ 18-25 ปี (1)	33	2.47	0.15 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
อายุ 26-35 ปี (2)	18	2.62	0.08 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
อายุ 36-55 ปีขึ้นไป (3)	12	2.54	0.07 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
โสด (1)	47	2.58	0.05	ไม่แตกต่าง
สมรส (2)	16	2.52		
การศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี	3	2.47	0.04 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
การศึกษาระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่า	53	2.51	1.03 (2) กับ (3)	แตกต่าง
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป	7	1.49	0.99 (1) กับ (3)	แตกต่าง
มีภาระหนี้สิน	35	2.54	0.05	ไม่แตกต่าง
ไม่มีภาระหนี้สิน	28	2.59		
ตำแหน่งงานระดับพนักงาน	36	2.49	0.28 (1) กับ (2)	แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับหัวหน้า แผนก	14	2.76	0.21 (2) กับ (3)	แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ แผนก	13	2.55	0.06 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
อายุการทำงาน 0-5 ปี (1)	38	2.54	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
อายุการทำงาน 6-10 ปี (2)	14	2.58	0.02 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (3)	11	2.55	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ	49	2.55	0.07	ไม่แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ	14	2.62		

\*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ มุมมองต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่มีผลต่อมุมมองต่อความสุขในการทำงานในระดับที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศหญิงมีมุมมองต่อความสุขในการทำงานที่ดีกว่าเพศชาย สำหรับการศึกษาคูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีมุมมองต่อความสุขในการทำงานที่ดีที่สุด ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีมุมมองต่อความสุขในการทำงานที่น้อยกว่า ในด้านของตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าแผนกมีมุมมองต่อความสุขในการทำงานมากกว่าระดับผู้จัดการแผนก และระดับพนักงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.23  
การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัย  
ส่วนบุคคลกับระดับการปฏิบัติต่อองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
เพศชาย	12	2.23	0.07	ไม่แตกต่าง
เพศหญิง	51	2.29		
อายุ 18-25 ปี (1)	33	2.28	0.02 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
อายุ 26-35 ปี (2)	18	2.26	0.06 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
อายุ 36-55 ปีขึ้นไป (3)	12	2.32	0.04 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
โสด (1)	47	2.29	0.04	ไม่แตกต่าง
สมรส (2)	16	2.25		
การศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี	3	2.30	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
การศึกษาระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่า	53	2.28	0.04 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป	7	2.31	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
มีภาระหนี้สิน	35	2.26	0.05	ไม่แตกต่าง
ไม่มีภาระหนี้สิน	28	2.31		
ตำแหน่งงานระดับพนักงาน	36	2.27	0.06 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับหัวหน้า แผนก	14	2.34	0.09 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ แผนก	13	2.25	0.03 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
อายุการทำงาน 0-5 ปี (1)	38	2.54	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
อายุการทำงาน 6-10 ปี (2)	14	2.58	0.02 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (3)	11	2.55	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ	49	2.27	0.04	ไม่แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ	14	2.32		

\*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการปฏิบัติต่อองค์กรประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการปฏิบัติต่อองค์กรประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยในการมีผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คนและมีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 2 คนขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24  
การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านเพศกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุ ในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	ชาย	2.25	0.34	แตกต่าง
	หญิง	2.59		
การมีสังคมในการทำงาน	ชาย	2.56	0.16	แตกต่าง
	หญิง	2.72		
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	ชาย	2.31	0.23	แตกต่าง
	หญิง	2.55		
การแสวงหาความรู้	ชาย	1.98	0.36	แตกต่าง
	หญิง	2.34		
การปลอดหนี้	ชาย	2.31	0.17	แตกต่าง
	หญิง	2.48		
ด้านครอบครัว	ชาย	2.85	0.02	ไม่แตกต่าง
	หญิง	2.83		
การบริหารเวลา	ชาย	2.58	0.14	ไม่แตกต่าง
	หญิง	2.72		
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ชาย	2.54	0.24	แตกต่าง
	หญิง	2.79		
การเดินทางสายกลาง	ชาย	2.13	0.36	แตกต่าง
	หญิง	2.48		

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านเพศมีผลต่อความคิดเห็นในระดับที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีความเห็นต่อองค์ประกอบของ

ความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวมากกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิงมีความเห็นต่อองค์ประกอบ  
 ของความสุขในการทำงาน ด้านอื่น ๆ มากกว่าเพศชาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี การมีสังคมใน  
 การทำงาน การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การแสวงหาความรู้ การปลดหนี้ ด้าน  
 ครอบครัว การบริหารเวลา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การเดินทางสายกลาง

#### ตารางที่ 4.25

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
 ด้านอายุกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ  
 ของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	18-25 ปี	2.17	0.46 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	26-35 ปี	2.63	0.23 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.86	0.69 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การมีสังคมในการทำงาน	18-25 ปี	2.72	0.04 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	2.68	0.07 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.61	0.11 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	18-25 ปี	2.36	0.26 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	26-35 ปี	2.62	0.33 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.29	0.07 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การแสวงหาความรู้	18-25 ปี	2.12	0.32 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	26-35 ปี	2.44	0.40 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.03	0.09 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การปลดหนี้	18-25 ปี	2.31	0.22 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	26-35 ปี	2.52	0.05 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.57	0.26 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ด้านครอบครัว	18-25 ปี	2.83	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	2.80	0.10 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.90	0.07 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การบริหารเวลา	18-25 ปี	2.78	0.08 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	2.70	0.03 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.67	0.11 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	18-25 ปี	2.76	0.04 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	2.73	0.02 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.75	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การเดินทางสายกลาง	18-25 ปี	2.50	0.02 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	26-35 ปี	2.48	0.48 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	36-55 ปีขึ้นไป	2.00	0.50 (1) กับ (3)	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความคิดเห็นในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ที่อายุ 36-55 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อองค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดีและการปลดหนี้ มากกว่าผู้มีอายุ 18-25 ปี และ 26-35 ปี ส่วนผู้ที่มีอายุ 26-35 ปี มีความเห็นต่อองค์ประกอบด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และการแสวงหาความรู้มากกว่า ผู้มีอายุ 18-25 ปี และ 36-55 ปีขึ้นไป ในทางตรงกันข้ามด้านการเดินทางสายกลาง ผู้มีอายุน้อยจะมีความเห็นต่อการเดินทางสายกลางมากกว่าผู้มีอายุมาก โดยผู้มีอายุ 18-25 ปี มีความเห็นต่อองค์ประกอบด้านการเดินทางสายกลางมากกว่าผู้มีอายุ 26-35 ปี และ 36-55 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

## ตารางที่ 4.26

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านสถานภาพการสมรสกับระดับความเห็นต่อ  
องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	สถานภาพ การสมรส	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	โสด	2.49	0.14	ไม่แตกต่าง
	สมรส	2.63		
การมีสังคมในการทำงาน	โสด	2.72	0.11	ไม่แตกต่าง
	สมรส	2.61		
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	โสด	2.51	0.01	ไม่แตกต่าง
	สมรส	2.50		
การแสวงหาความรู้	โสด	2.32	0.20	แตกต่าง
	สมรส	2.12		
การปลอดหนี้	โสด	2.43	0.08	ไม่แตกต่าง
	สมรส	2.52		
ด้านครอบครัว	โสด	2.82	0.05	ไม่แตกต่าง
	สมรส	2.88		
การบริหารเวลา	โสด	2.76	0.22	แตกต่าง
	สมรส	2.53		
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	โสด	2.78	0.16	แตกต่าง
	สมรส	2.63		
การเดินทางสายกลาง	โสด	2.49	0.30	แตกต่าง
	สมรส	2.19		

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรสกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสมีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขใน

การทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การบริหารเวลา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการเดินทางสายกลาง โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมากกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

#### ตารางที่ 4.27

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านการศึกษากับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.93	0.49 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.44	0.56 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	3.00	0.07 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การมีสังคมในการทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.25	0.42 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.67	0.33 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	3.00	0.75 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.25	0.21 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.46	0.47 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	2.93	0.68 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การแสวงหาความรู้	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.13	0.06 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.19	0.78 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	2.97	0.84 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การปลดหนี้	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.42	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.39	0.58 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	2.96	0.55 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ด้านครอบครัว	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.83	0.02 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.82	0.18 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	3.00	0.17 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การบริหารเวลา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.50	0.17 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.67	0.33 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	3.00	0.50 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	2.75	0.04 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.71	0.25 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	2.96	0.21 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การเดินทางสายกลาง	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	1.83	0.55 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	2.39	0.47 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	สูงกว่า ปริญญาตรี	2.86	1.02 (1) กับ (3)	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษามีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูง จะมีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี การมีสังคมในการทำงาน การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การแสวงหาความรู้ การปลดหนี้ ด้านครอบครัว การบริหารเวลา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการเดินทางสายกลางมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า

## ตารางที่ 4.28

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านภาระหนี้สินกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	ภาระหนี้สิน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	มี	2.63	0.24	แตกต่าง
	ไม่มี	2.39		
การมีสังคมในการทำงาน	มี	2.63	0.14	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.77		
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	มี	2.49	0.04	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.53		
การแสวงหาความรู้	มี	2.23	0.09	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.33		
การปลอดหนี้	มี	2.44	0.02	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.46		
ด้านครอบครัว	มี	2.84	0.00	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.84		
การบริหารเวลา	มี	2.57	0.29	แตกต่าง
	ไม่มี	2.86		
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	มี	2.70	0.09	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.79		
การเดินทางสายกลาง	มี	2.29	0.29	แตกต่าง
	ไม่มี	2.57		

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาระหนี้สินกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านภาระหนี้สินกับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 3 องค์ประกอบ

ได้แก่ การมีสุขภาพดี การบริหารเวลา และการเดินทางสายกลาง โดยผู้ที่ไม่มีภาระหนี้สินมีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีภาระหนี้สิน ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีภาระหนี้สินมีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีมากกว่าผู้ที่ไม่มีภาระหนี้สิน

#### ตารางที่ 4.29

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านตำแหน่งงานกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	พนักงาน	2.35	0.38 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.73	0.07 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.80	0.45 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การมีสังคมในการทำงาน	พนักงาน	2.64	0.20 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.84	0.17 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.67	0.03 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	พนักงาน	2.44	0.25 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.70	0.23 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.46	0.02 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การแสวงหาความรู้	พนักงาน	2.21	0.44 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.64	0.57 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.08	0.13 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การปลดหนี้	พนักงาน	2.35	0.43 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.79	0.42 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.37	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ด้านครอบครัว	พนักงาน	2.80	0.11 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.91	0.05 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.87	0.07 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การบริหารเวลา	พนักงาน	2.65	0.17 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.82	0.13 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.69	0.04 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	พนักงาน	2.69	0.13 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.82	0.03 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.79	0.09 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การเดินทางสายกลาง	พนักงาน	2.40	0.24 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	หัวหน้าแผนก	2.64	0.45 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ผู้จัดการแผนก	2.19	0.21 (1) กับ (3)	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในระดับที่ต่างกัน โดยพบว่าพนักงานในระดับหัวหน้าแผนกมีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในการทำงาน การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การแสวงหาความรู้ การปลอดหนี้ การบริหารเวลา และการเดินทางสายกลาง มากกว่า พนักงานในระดับผู้จัดการแผนก และระดับพนักงาน ในทางตรงกันข้ามพบว่า พนักงานระดับผู้จัดการแผนกมีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้าแผนก และระดับพนักงาน ที่มีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีต่ำกว่า

## ตารางที่ 4.30

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านอายุงานกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุ ขในการทำงาน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	0-5 ปี (1)	2.38	0.18 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.56	0.28 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.84	0.46 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การมีสังคมในการทำงาน	0-5 ปี (1)	2.65	0.08 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.73	0.07 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.66	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	0-5 ปี (1)	2.46	0.04 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.50	0.05 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.45	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การแสวงหาความรู้	0-5 ปี (1)	2.32	0.06 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.37	0.37 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.00	0.32 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การปลดหนี้	0-5 ปี (1)	2.46	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.43	0.12 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.55	0.08 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ด้านครอบครัว	0-5 ปี (1)	2.83	0.05 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.88	0.01 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.89	0.06 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การบริหารเวลา	0-5 ปี (1)	2.75	0.21 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.54	0.19 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.73	0.02 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0-5 ปี (1)	2.72	0.02 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.73	0.03 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.70	0.01 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การเดินทางสายกลาง	0-5 ปี (1)	2.47	0.08 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	6-10 ปี (2)	2.39	0.35 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	10 ปีขึ้นไป (3)	2.05	0.43 (1) กับ (3)	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานมีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การแสวงหาความรู้ การบริหารเวลา และการเดินทางสายกลาง โดยผู้ที่มีอายุการทำงานที่มากกว่ามีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีมากกว่า ผู้มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า แต่ในการแสวงหาความรู้ และการบริหารเวลานั้น ผู้ที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี และ 10 ปีขึ้นไปตามลำดับ แต่ในทางตรงกันข้าม พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการเดินทางสายกลางมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า

## ตารางที่ 4.31

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านผู้อยู่ในอุปการะกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	ผู้อยู่ในอุปการะ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การมีสุขภาพดี	มี	2.71	0.24	แตกต่าง
	ไม่มี	2.47		
การมีสังคมในการทำงาน	มี	2.64	0.06	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.70		
การผ่อนคลายความเครียด จากการทำงาน	มี	2.55	0.06	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.49		
การแสวงหาความรู้	มี	2.34	0.09	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.26		
การปลดหนี้	มี	2.68	0.29	แตกต่าง
	ไม่มี	2.39		
ด้านครอบครัว	มี	2.89	0.07	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.82		
การบริหารเวลา	มี	2.61	0.12	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.72		
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	มี	2.73	0.01	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	2.74		
การเดินทางสายกลาง	มี	2.21	0.26	แตกต่าง
	ไม่มี	2.47		

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านผู้อยู่ในอุปการะกับระดับความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขใน



จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่า การศึกษา และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานทุกด้าน ส่วนภาระหนี้สิน มีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 3 ด้าน คือ การมีสุขภาพดี การบริหารเวลา และการเดินทางสายกลาง เพศ ไม่มีผลต่อความเห็นต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านครอบครัว และด้านการบริหารเวลา ส่วนอายุตัว และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อด้านครอบครัว การบริหารเวลา และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ทั้งอายุยังไม่มีผลต่อการมีสังคมในการทำงาน ขณะที่สภาพการสมรส ไม่มีผลต่อการมีสุขภาพดี การมีสังคมในการทำงาน การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การปลอดหนี้ และด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนอายุการทำงานไม่มีผลต่อการมีสังคมในการทำงาน การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ด้านครอบครัว และลักษณะของงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อการเดินทางสายกลาง

## ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “มุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่อความสุขในการทำงาน” โดยได้เก็บและรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายบุคคลของบริษัทในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อมุมมองของความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับมุมมองของความสุขในการทำงาน ความคิดเห็นต่อมุมมองของความสุขในการทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นต่อมุมมองของความสุขในการทำงาน และระดับความสุขต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ดังนี้

### มุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายบุคคลบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด

การศึกษาเรื่อง มุมมองต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมประกอบไปด้วย 9 องค์ประกอบ ซึ่งผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านครอบครัว เป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและระดับการปฏิบัติ

ต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นอยู่ในลำดับมาก รองลงมา คือ ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงาน การที่มีครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี และครอบครัวยอมรับและเข้าใจในหน้าที่การงานเป็นลำดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ครอบครัวมีผลโดยตรงต่อมุมมองและระดับความสุขต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ครอบครัวดี จะทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายหลังจากเครียดจากการทำงาน ซึ่งเป็นสมดุลงของชีวิต โดยมีภาพรวมมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.84 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองต่อความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับคนเป็นหลักสามารถเห็นและเข้าใจในฐานข้อมูลเบื้องต้นได้ดี ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญในการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Walton (1970, อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2552, น. 3) ที่ว่าองค์ประกอบด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรนั้นเป็นองค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) ที่เป็นการทำงานของบุคลากรหนึ่งที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลกับและเวลาของครอบครัว

2. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่รับผิดชอบมาเป็นลำดับที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความใส่ใจในการทำงานปฏิบัติงานให้สำเร็จผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานในลำดับมาก รองลงมาคือ มีความรักในงานที่ทำ เข้าใจลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยแท้จริง และมีระบบสอนงานที่ดี เช่นมีทีมงานที่ดีมีหัวหน้างานคอยสอนงานและตรวจสอบความถูกต้องเสมอ มีการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้าสู่ลูกน้องในลำดับปานกลาง โดยมีภาพรวมมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.74 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานให้งานบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ ในทุนเดิมที่ได้งานที่ตรงกับความสนใจ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Walton (1970, อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2552, น. 3) ที่ว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ที่ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อารี เพชรผุด (2530) เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้ามีอิทธิพล

มากมาย ด้านการทำงานลักษณะของหัวหน้างาน ทักษะของหัวหน้างาน หัวหน้างานรู้จักจิตวิทยาหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงใด เมื่อเกิดปัญหาสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงไร

3. ด้านการบริหารเวลา กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการบริหารเวลาต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมาเป็นลำดับที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานในลำดับมาก รองลงมาคือ มีการวางแผนการทำงาน โดยมีภาพรวมมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.70 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการบริหารเวลาอยู่ในระดับมาก

4. การมีสังคมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการบริหารเวลาต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมาเป็นลำดับที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการเชื่อมเพื่อต่อกันในสถานที่ทำงานในลำดับมาก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน การให้คำปรึกษาหารือ เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีภาพรวมมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.69 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการมีสุขภาพดี กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลลำดับมาก รองลงมาคือ การรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ การพักผ่อนให้เพียงพอ การเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และการออกกำลังกายอยู่ในลำดับน้อย ซึ่งมีภาพรวมมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวม 2.53 และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีลำดับมาก รองลงมาคือ การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การพักผ่อนให้เพียงพอ การรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ และการออกกำลังกายลำดับน้อย โดยมีภาพรวมมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.16 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองต่อความสุขในการทำงานต่อการมีสุขภาพดีอยู่ในระดับ ปานกลางถึงมาก กลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อรองรับปัญหาด้านสุขภาพ มีการจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญในการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Walton (1970, อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2552, น. 3) ที่ว่าองค์ประกอบด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรนั้นเป็นองค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) ที่เป็นการทำงานของบุคลากรหนึ่งที่มีความ

ความสอดคล้องกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

6. การผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรืออยู่ในระดับมาก รองลงมา คือการได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี การยืดกล้ามเนื้อเพื่อลดความเมื่อยล้าในการทำงาน และการทำสมาธิเพื่อลดความเครียดทางอารมณ์ในระดับปานกลาง โดยมีภาพรวมมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 2.50 และเมื่อพิจารณา มุมมองต่อองค์ประกอบความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74.6 มีมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและด้านอื่น ๆ ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีมุมมองต่อองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน จากการได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน