



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

FACTORS INFLUENCING HAPPINESS AT WORK AMONG
PRASARNMIT DEMONSTRATION SCHOOL (ELEMENTARY)'S
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY STAFFS

เพ็ญสิริ ไวยลาภ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS INFLUENCING HAPPINESS AT WORK AMONG
PRASARNMIT DEMONSTRATION SCHOOL (ELEMENTARY)'S
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY STAFFS



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2023
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ของ

เพ็ญสิริ ไวยลาภ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดมนี เทพานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
ผู้วิจัย	เพ็ญสิริ ไวยลาภ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 200 คน ประกอบด้วย อาจารย์ จำนวน 117 คน พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 43 คน และ พนักงานบริการ จำนวน 40 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย สถิติทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบ Enter ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. บุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2. พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกัน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่าง ได้ร้อยละ 55.1 ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ในการวางแผนแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากรได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, บรรยากาศในการทำงาน, เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน, การรับทราบข้อมูลข่าวสาร, ความสุขในการทำงาน

Title	FACTORS INFLUENCING HAPPINESS AT WORK AMONG PRASARNMIT DEMONSTRATION SCHOOL (ELEMENTARY)'S SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY STAFFS
Author	PENSIRI WAIYALAB
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr Tanapoom Ativetin

The objective of this research is to study the Factors Influencing Happiness at Work among Prasarnmit Demonstration School (Elementary)'s Srinakharinwirot University Staffs. The sample group consisted of 200 individuals, including 117 lecturers, 43 support staff, and 40 service staff. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, inferential statistics were used to test hypotheses, including t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis using the Enter method. The research show that factors contributing to job happiness include work motivation, work environment, work facilities, and access to information. Overall, these factors were at a very high level, with an average of 4.36. Job happiness was also at a very high level, with an average of 4.25. Hypothesis testing revealed that: 1. Personnel with different gender, age, average monthly income, work duration, and job roles had significantly different levels of job happiness at a statistical significance level of 0.05. 2. The factors with the highest influence on job happiness were work environment and access to information, both having a positive influence. These factors could predict 55.1% of job happiness. These research results can be used as guidelines for developing policies and strategies to improve the work environment and information dissemination, aiming to sustainably enhance job happiness for personnel in the future.

Keyword : Motivation of work life, Organizational Climate, Equipment, Information Perception, Happiness at Work

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ดำเนินการจนสำเร็จได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่เสียสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนให้ความสนใจในการตรวจสอบและแก้ไขจุดบกพร่องของงานวิจัย อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ด้วยความเมตตาอันเป็นพื้นฐานสำคัญและประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัยตลอด ระยะเวลาการศึกษานี้ อีกทั้งขอขอบพระคุณผู้ร่วมทำการตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละ เวลาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และคุณความดีใด ๆ อันพึงเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ เป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดา มารดาและบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ ดีและมีคุณค่าตลอดมา จนผู้วิจัยสามารถประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโทครั้งนี้

เพ็ญสิริ ไวยลาม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	7
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	22
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24

การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
ความมุ่งหมายของการวิจัย	72
ความสำคัญของการวิจัย	72
สมมติฐานในการวิจัย	72
สรุปผลการวิจัย.....	73
การอภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	82
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	88
ประวัติผู้เขียน.....	96

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow	15
ตาราง 2 สรุปความสอดคล้องของแนวคิด ทฤษฎี	21
ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)	24
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	39
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	39
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	40
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระทาง ครอบครัว	40
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	41
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ	41
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขใน การทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)	42
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขใน การทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	43
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขใน การทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านบรรยากาศในการทำงาน	44

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	45
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร	46
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) .	47
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความรื่นรมย์ในงาน	48
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความพึงพอใจในงาน	49
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	50
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test.....	51
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับเพศ โดยใช้สถิติ F-test	52
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเพศของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน	53
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test.....	54

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	55
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน	55
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการ ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test	57
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	57
ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรโรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการ ทำงาน.....	58
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของภาระทางครอบครัวกับความสุขในการ ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test	60
ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างมีและไม่มี ภาระทางครอบครัว	60
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความสุขใน การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test.....	62
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ สถิติ F-test	62
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับ ความสุขในการทำงาน	63

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test	65
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	65
ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสายงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน	66
ตาราง 36 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	68
ตาราง 37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)	69
ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	5
ภาพประกอบ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....	15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วง 1 – 2 ปี ที่ผ่านมา การทำงานมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งจากอดีตการทำงานเป็น
เรื่องที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน แต่ในปัจจุบันสภาพการแข่งขันมากขึ้นทุกองค์กรต่างแข่งขันและดิ้นรนเพื่อ
ความอยู่รอดขององค์กร แล้วแต่ละองค์กรต่างก็มีพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถ
มากขึ้น มีเกณฑ์ในการพิจารณาและสรรหาบุคลากรมากขึ้น บุคลากรในองค์กรเกิดความตื่นตัวในการ
ทำงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบมากขึ้น กล่าวคือบุคลากรท่านหนึ่งอาจทำงาน
ในหลายตำแหน่ง ซึ่งอาจทำให้มีความกดดันมากขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดความเครียดในการ
ทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานและรู้สึกไม่อยากทำงานมากขึ้น ปัจจุบันกระแสการสร้างการ
ทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มมีการแพร่หลายมากขึ้น แรงจูงใจ บรรยากาศ สิ่งอำนวยความสะดวก
และการรับทราบข้อมูลข่าวสารนั้น จะช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายใน
องค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (วัชรโบล
ม่วงงาม, 2560) ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัย
เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กร
มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขจะทำให้งานออกมามี
ประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (ขวัญเมือง บรรณวิศกุล,
2566)

ความสุขในการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร
ตั้งแต่ผู้บริหารของโรงเรียน จนถึงพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว
และพนักงานบริการ ซึ่งในแต่ละวันนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนจะใช้เวลาหมดไป
กับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดความเครียด ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปริมาณ
งานที่มากเกินไปกว่าภาระหน้าที่ ทำให้บุคลากรบางคนต้องรับผิดชอบหน้าที่หลายหน้าที่ บางคนขาด
ทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานใน
ที่สุด ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อ

องค์กรและบุคลากร จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร ซึ่งช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (กรรณิกา ตามูลวง, 2553)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าในทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งองค์กรจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้งานเป็นไปในทิศทางที่ดี หากบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ก็จะส่งผลให้งานออกมาย่อมมีปัญหาตามมา (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2567)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เป็นโรงเรียนประถมศึกษา รับนักเรียนตั้งแต่ชั้นเด็กเล็กจนถึงชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 เป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ส่งเสริมการวิจัย สร้างครีเอทีฟ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ปัจจุบันโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 344 คน แบ่งออกเป็น อาจารย์ 200 คน สายสนับสนุน 75 คน พนักงานบริการ 69 คน โดยทางโรงเรียนจะจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในประเทศและนอกประเทศ และจัดกิจกรรมอื่นๆ ภายในโรงเรียนให้กับบุคลากร โรงเรียนให้ความสนใจเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของสถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากเห็นว่าบุคลากรนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุ่มความสามารถเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย (ที่มา : ฝ่ายบริหาร งานทรัพยากรบุคคล โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2566)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุขซึ่งนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ และส่งเสริมประสิทธิภาพให้พนักงานมีความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรไว้นานที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ) กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์ประกอบความสุขต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เกิดความสุขในการทำงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรในด้านความสุขในการทำงานรวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละปัจจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เป็นจำนวน 344 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำนวน 344 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดให้เกิดความคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 185 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 200 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ มีจำนวน 2 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีตัวแปรวัด 6 ด้าน มีดังนี้
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.1.4 ภาระทางครอบครัว
 - 1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 - 1.1.6 สายงานที่ปฏิบัติ
 - 1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ตัวแปรวัด 4 ด้าน มีดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจในการทำงาน

1.2.2 บรรยากาศในการทำงาน

1.2.3 เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.2.4 การรับทราบข้อมูลข่าวสาร

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บุคลากร (Personnel)** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. **ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Data)** หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

3. **ความสุขในการทำงาน (Work Happiness)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นภายในจิตใจจากการทำงาน ประกอบด้วย ความมีนัยยะในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

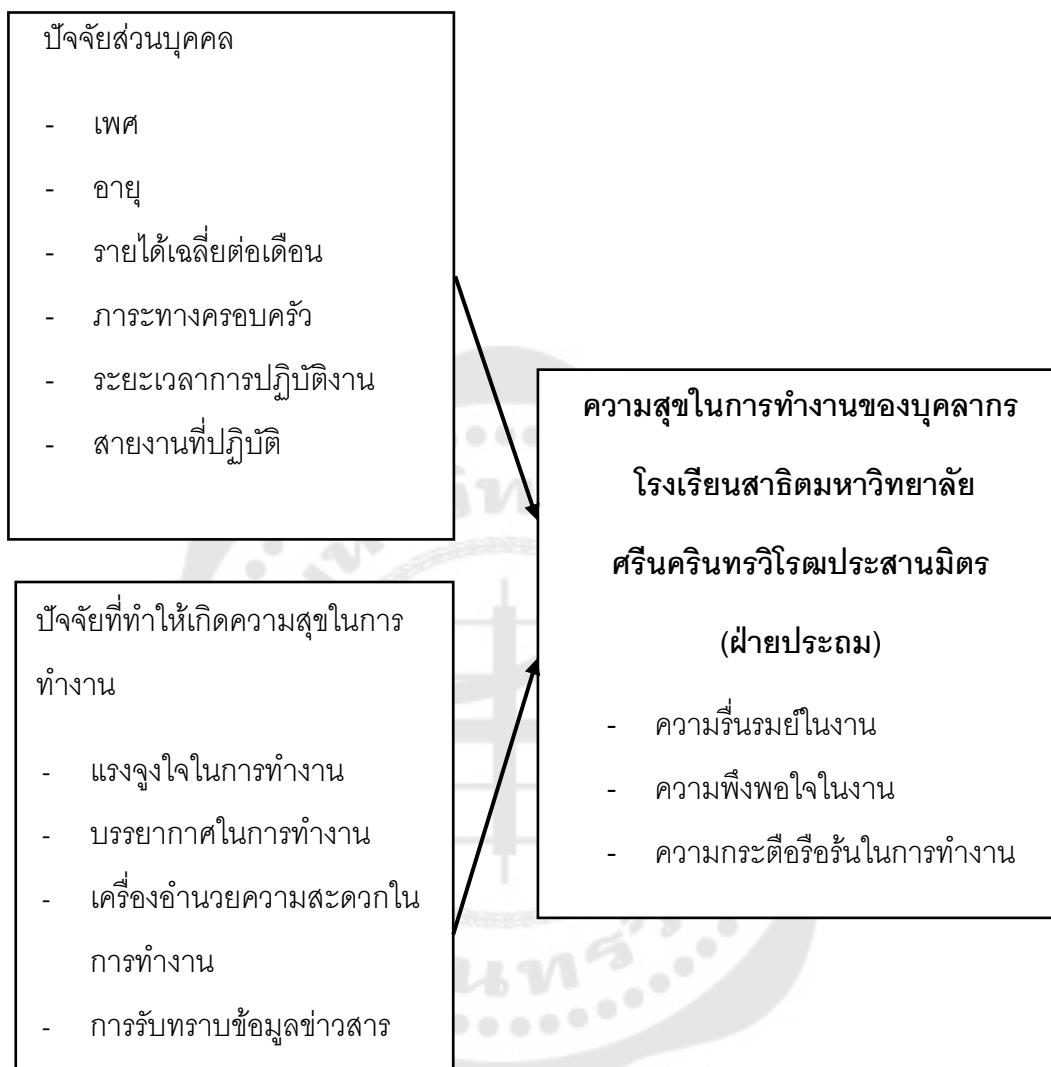
4. **แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation of work life)** หมายถึง แรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคลให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้นๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลกระทบบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

5. **บรรยากาศในการทำงาน (Organizational Climate)** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพทางจิตวิทยาภายใต้สภาวะการทำงานปกติของสำนักงานกำลังพล

6. **สิ่งอำนวยความสะดวก (Equipment)** หมายถึง การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว อุปกรณ์พร้อมทำงานอย่างสม่ำเสมอและมีสิ่งรองรับบุคลากรได้เป็นอย่างดี

7. **การรับทราบข้อมูลข่าวสาร (Information Perception)** หมายถึง การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตนและส่วนรวม รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้กับบุคลากรทราบซึ่งจะทำให้การทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จด้วยดี

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อ

ความสุจริตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่าย
ประถม)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน
 - 2.3 ปัจจัยด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน
 - 2.4 ปัจจัยด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีและทำให้อุบัติการณ์เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ และเกิดเป็นความคงทนต่อไป

Diener (2000) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับงานที่ทำเป็นประจำ ซึ่งเกิดจากการตอบสนองของบุคคล ที่ต้องการให้ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกว่าเป็นงานที่ตนรัก และเกิดความศรัทธาต่องานที่ทำ

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองทำอยู่นั้นกระตุ้นให้เกิดความสุข

พรรณิภา สืบสุข (2548) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกในทางบวก ทำให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต et al. (2555) ความสุขคนทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ซึ่งส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ว่า คือภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เป็นการงานเหมือนกับไม่รู้สึกว่าได้ทำงาน ทำให้มีผลผลิตจากการทำงานตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

จรรยา ดาสา (2552) กล่าวว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดความราบรื่น ไม่มีอุปสรรค บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ลดความเครียดในองค์กร เกิดเป็นภูมิคุ้มกันงานที่ตนทำ เกิดความสุขในที่ทำงาน

สุมาลี ดวงกลาง (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในการทำงาน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนานของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

พรทิพย์ บุญแดง (2565) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง มีปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการมีรายได้ที่เพียงพอ การมีเจ้านายที่ดี หรือการมีชีวิตและการทำงานที่สมดุล นอกจากนี้ยังสามารถทำให้เกิดเป็นความไว้วางใจและศรัทธาในองค์กร ซึ่งอาจทำให้ต้องการอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Brandi

Brandi (2008) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในองค์กรด้วยตัวของพนักงานเอง ซึ่งการสร้างความสุขให้กับพนักงานสามารถดำเนินการได้โดยการมองโลกในแง่ดี แสดงถึงความรู้สึกขอบคุณ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฝึกพูดในเชิงสร้างสรรค์ สร้างความตื่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนมุมมองให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์

3. องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้ (ศิริทิพย์ ผอมน้อย, 2560) 1) ความมั่นคงความปลอดภัย รู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน 2)

1) ความรู้สึกมั่นคง ความปลอดภัยที่จะได้รับจากหัวหน้างาน

2) การนิเทศงาน หมายถึง การให้คำแนะนำ การติดตามการทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความมั่นใจต่อการทำงาน

3) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้รับโอกาสจากหัวหน้างานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากการทำงาน

4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้

5) การได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทำให้เกิดความก้าวหน้า

6) ลักษณะงานที่ทำ คือ การทำงานที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป

7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

8) สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานของบุคคลและทำให้การทำงานเป็นอย่างสะดวก

9) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

10) ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

11) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ได้รับต่างหากไม่รวมกับค่าจ้าง รายได้ประจำ

12) บรรยากาศ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

13) สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสะดวกสบาย มีอากาศที่ถ่ายเทดี ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม

14) การสื่อสารที่มีความรวดเร็ว

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน ซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกที่พนักงานนั้นมี
ความสุข ไม่มีความกังวลจากการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน คือการที่บุคคลรู้สึกถึงความชอบใจ ความถูกต้อง และยินดีที่จะ
ทำงานด้วยความพึงพอใจ

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน การที่บุคคลรู้สึกถึงความอยากทำงาน มีความ
ตื่นตัวในการทำงาน มีชีวิตชีวาในการทำงาน

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญที่
ทำให้การทำงานมีความสุข ไว้ดังนี้ (สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้, 2554)

1. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็น
ส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จ

2. บรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมือ
อุปกรณ์ รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นั้นมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน

3. เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงาน
มีความสุข การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว โดยมีดังนี้ เครื่องทุนแรง เครื่องอำนวยความสะดวกใน
การประสาน ด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ

4. การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน เนื่องจากในปัจจุบันนี้เป็น
ยุคของข้อมูลข่าวสาร จึงต้องมีการรับข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์รวมถึงอาชีพการ
งานของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดของความสุขจากนักวิชาการที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจแนวคิดของสถาบัน
ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงาน
มีความสุข ไว้ดังนี้ 1.แรงจูงใจในการทำงาน 2.บรรยากาศในการทำงาน 3.เครื่องอำนวยความสะดวก
ในการทำงาน 4.การรับทราบข้อมูลข่าวสาร (สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้, 2554)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

ความหมายของแรงจูงใจ

ในการศึกษาค้นคว้าถึงความหมายของแรงจูงใจ นักวิชาการและนักทฤษฎีหลายท่านได้นิยามเกี่ยวกับความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ดังนี้

กัตติกา อร่ามโชติ (2559 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

วรรณภา อารวรรณ์ (2557 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ประเสริฐ อุไร (2559 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554 : 16) กล่าวว่า แรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย “แรงจูงใจ” จึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออก แต่สิ่งที่ผลักดันเอาความสามารถของมนุษย์ออกมาได้ คือแรงจูงใจนั่นเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้นๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ประเภทของแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

Lovell (1986) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะ เป็นเจตคติแสดงความคิดเห็น ความสนใจความตั้งใจการมองเห็นคุณค่าความพอใจความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมา เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของ งานมองว่าองค์การคือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การกระทำการ ต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของ เศรษฐกิจตกต่ำ องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุนไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภท แขนงวิเศษ ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ปะทะกันไป ทั้งผู้บริหารและลูกน้องและในภาวะ ดังกล่าวนี้อาจเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทั้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มี ค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออก หรือไม่มีที่ ไปก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

Lovell (1986) กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มา กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยก ย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจ ดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการ ยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนทำงานเพียงเพื่อแลก กับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้ามองเห็นแล้วได้ ความดีความชอบ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน

Slocum (2011) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างบรรยากาศองค์การทำให้เกิด ความพึงพอใจกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้องค์การบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการได้

ลักษณะที่ดี ใจเย็น (2537, หน้า 19) ได้สรุปบรรยากาศองค์การไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) คือ ความเป็นอิสระของบุคคลในการทำงาน ตามที่ตนรับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น และได้ใช้ความคิดริเริ่ม 2. ระดับของโครงสร้าง (Degree

of Structure) คือ ระดับของเป้าหมายในการทำงานและวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะ ถูกกำหนดขึ้นและมีการสื่อสารภายในองค์กร 3. เน้นการให้รางวัล (Reward Orientation) คือ ระดับที่องค์กรให้รางวัลแก่บุคคล สำหรับการทำงานหนัก หรือทำงานได้ประสบความสำเร็จ 4. การ เอาใจใส่ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) คือ การ สนับสนุน และได้รับการกระตุ้นจากหัวหน้างาน

ศูนย์การสื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) กล่าวว่า บรรยาภาศ ในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้า บรรยาภาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร นั่นคือถ้า ผู้บริหารสามารถที่จะดูแลบรรยาภาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจ บุคลากรภายในองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของบรรยาภาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน คือ (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542)

1. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้าง องค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อน ของระบบงาน กฎระเบียบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งรูปแบบของการ ติดต่อสื่อสารภายใน องค์การ

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อ ปรัชญา และแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การ รักษาและการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการ บริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพของในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือ ผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ จากการศึกษาองค์ประกอบของบรรยาภาศองค์การตามทัศนะ

ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนี้ แม้ว่าการแบ่งองค์ประกอบไว้แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแนวพบว่า มีความเกี่ยวข้องในด้านเนื้อหาไม่แตกต่างกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

ทฤษฎีขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

นักการศึกษาได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน คือ ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการ 5 ลำดับดังนี้ คือ

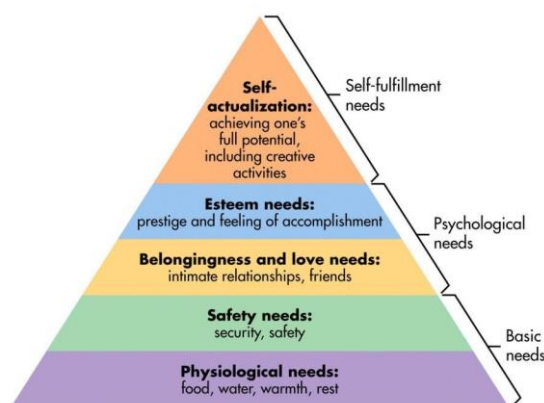
1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะใช้จูงใจมนุษย์ได้ มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายที่ได้รับการตอบสนองสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ เช่น ปรารถนาจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ หรือ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีบำเหน็จบำนาญอีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากความต้องการในสองขั้นแรกที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ความต้องการจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ตลอดจนการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับจิตใจ ความภาคภูมิใจ สถานภาพ และความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self – Actualization Needs) หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะต้องการในระดับสูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จสมประสงค์ ความนึกคิดมราตนได้นึกฝันไว้ แต่เป็นสิ่งที่ยากจะแสวงหาได้ ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในแต่ละคน



ภาพประกอบ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2558) ได้สรุปกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ Maslow ดังตาราง 1

ตาราง 1 การจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ลำดับชั้นแห่งความต้องการ	กิจกรรมที่จัดขึ้นสนองความต้องการ
1. ความต้องการทางร่างกาย	1. ให้รายได้ที่เพิ่มขึ้น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ค่าคอมมิชชั่น ให้ความชอบ 2 ชั้น 2. บ้านพักสำหรับหัวหน้าคนงานเท่านั้น 3. รางวัลพนักงานดีเด่น 4. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ
2. ความต้องการด้านความมั่นคง	1. จ้างเป็นช่วงเวลา (Team) หากทำดีจะจ้างต่อ 2. ให้เงินประจำตำแหน่ง
3. ความต้องการทางด้านสังคม	1. ให้รางวัลในการไปร่วมงาน หรือทัศนศึกษา
4. ความต้องการที่มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง	1. ให้ตำแหน่งสูงขึ้น 2. มอบความรับผิดชอบให้มากขึ้น 3. มอบโล่ หรือเกียรติบัตรในโอกาสอันสมควร

ที่มา: สมคิด บางโม (2558)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ท (Herzberg's Two – Factors Theory or Motivation – Hygiene Theory)

เฮิร์ทสเบิร์ก (Herzberg, 2015) ได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรที่ทำให้บุคคลชอบการทำงาน ด้วยการให้ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานจริงๆ หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ มีดังนี้

- 1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (Work – Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง (Advancements)

2. ปัจจัยที่ค้ำจุน คือ สิ่ง que เพิ่มหรือส่งเสริมความไม่อยากปฏิบัติงานให้กลับเป็นมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Hygiene Factors) มีดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.2 วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง (Supervision Technical)
- 2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
- 2.5 โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Possibility of Growth)
- 2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfare)
- 2.7 ฐานะของอาชีพ (Status)
- 2.8 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security)
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

กล่าวโดยสรุปทฤษฎี และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ทสเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีและปัจจัยดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการนำไปใช้ในการพัฒนางานให้มีความหมายมากขึ้นต่อบุคลากร และสามารถเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตน เพื่อเสริมสร้าง

ความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร ตลอดจนช่วยให้สามารถใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลงปัญหาที่เกิดจากบุคลากร

ทฤษฎีมาสโลว์	ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก
การได้สำเร็จดังใจ (Self-Actualization)	ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ความสำเร็จ (Achievement) เนื้องาน (Work Content) ความก้าวหน้า (Growth)
ความต้องการยกย่อง (Self-Esteem)	การได้รับการยอมรับ (Recognition) สถานภาพ (Status) การเจริญในตำแหน่ง (Advancement)
ความต้องการทางสังคม (Social)	ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)	ความมั่นคงในงาน (Job Security) สภาพการทำงาน (Working Conditions)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)	เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages)

ที่มา : Frunzi (1997)

3. ปัจจัยด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว โดยมีดังนี้ (นุชนาฏ จันทรา, 2552)

2.3.1 เครื่องทุนแรง คือ เครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยในการผ่อนแรงในการทำงาน เช่น เครื่องใช้ในสำนักงาน เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้าทุกชนิด

2.3.2 เครื่องอำนวยความสะดวกในการประสานงาน เช่น วิทยุมือถือ โทรศัพท์มือถือ รถจักรยานยนต์

2.3.3 เครื่องอำนวยความสะดวกด้านวิชาการ คือมีเอกสารแบบพิมพ์ที่เป็นความรู้ทางวิชาการ มุมหนังสือ โดยจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมทุกอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์

เครื่องอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ เช่น มีห้องน้ำสะอาด มีที่พักผ่อน ที่บริการน้ำที่จำเป็น สถานที่จอดรถ เป็นต้น Papandrea (2019) Papandrea (2019) Papandrea (2019) Papandrea (2019) Papandrea (2019) Papandrea (2019) Papandrea (2019) Papandrea (2019)

กล่าวว่า นายจ้างในทุกองค์กรต่างพยายามลดการลงทุนที่จ่ายให้กับพื้นที่สำนักงานลงไปหว่าครั้ง โดยการจัดหาสำนักงานที่มีการออกแบบเฉพาะที่ยืดหยุ่น และรวมเอาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ชั่วโมงการทำงานมีความสุขและมีผลผลิตภาพมากที่สุด อีกทั้งหลาย ๆ องค์กรยังสามารถใช้พื้นที่ของตนเองในการพัฒนาประสบการณ์ของบุคลากรได้ด้วย ในขณะที่ระเบียบนอกตัวอาคาร หรือพื้นที่คาเฟ่ต่าง ๆ ไม่สามารถเติมเชื้อไฟให้กับความสำเร็จได้ด้วยตัวของมันเอง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในองค์กรสามารถก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพิ่มพูนการมีส่วนร่วม พร้อมกับยกระดับประสิทธิภาพได้ มีงานวิจัยหลายชิ้นอยู่เบื้องหลัง แนวคิดเกี่ยวกับการให้พนักงานพักผ่อน มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ต้องใช้เคลื่อนไหวร่างกาย และการเข้าสังคมที่สามารถช่วยให้บุคลากรกลับมารู้สึกมีพลัง มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายร่วมกับคนอื่น ๆ งานวิจัยพบว่าบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดอันดับต้น ๆ 10 เปอร์เซ็นจะทำงานโดยเฉลี่ย 52 นาที และหลังจากนั้นพักผ่อนเป็นเวลา 17 นาที

4. ปัจจัยด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร

การทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น มีปัจจัยที่สำคัญ คือ บุคลากรในองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันกับองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรให้ความสำคัญ ตระหนักและยึดเอาเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ประกอบกับการมีทัศนคติในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร ก็จะเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้ หลักการ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่องค์กรกำหนด (ฉัตรชัย ดวงรัตนพันธ์, 2565)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ศึกษาเครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่านิยมขององค์กร

นันทรรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์รัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ องค์กรประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ค่านิยม

ร่วมขององค์กร ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามพนักงาน

นฤมล แสงผล (2554) ได้ทำการวิจัยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ชนิดา วงศ์บุญ (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือด้านผู้นำ

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุข ในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านความรักในงาน ความสำเร็จ ในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

งานวิจัยในต่างประเทศ

Ma et al. (2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทางใต้ของโคโรลินาสหรัฐอเมริกา พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานนานมากขึ้น ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

Lucas et al. (2003) ได้ศึกษาทดลองการปรับตัวและการกำหนดรูปแบบของความสุขจากการเปลี่ยนแปลงด้านสถานภาพสมรสโดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24,000 คนพบว่าการเปลี่ยนแปลงของสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขและด้านความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน

Manion (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลจำนวน 24 คนพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสุขสนุกสนานในการทำงานอยู่ 4 องค์ประกอบคือการติดต่อสัมพันธ์ การมีความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังสามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลได้เป็น 4 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยด้านตัวบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน

Chiumento (2007) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 1,036 คน จากการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี งานมีความหลากหลาย รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม การได้รับการยอมรับเมื่องานประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเกี่ยวกับเงินเดือน

Nititiphrut (2007) ได้ศึกษา The Concept of Happiness: The Bridge between Western and Eastern Thought, and Empirical of Bangkokian's Happiness Determinant โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขของคนได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองจิตใจและสิ่งแวดล้อมจากการศึกษาพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับตัวเองได้แก่ อายุการมีภูมิคุ้มกันตนเองรายได้และการศึกษามีผลต่อความสุขของคนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 90% โดยคนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 33-34 ปีจะมีความสุขเพิ่มมากขึ้นตามอายุส่วนคนที่ช่วงอายุมากกว่า 33-34 ปีจะมีความสุขลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ส่วนคนที่มีการศึกษามากกว่า 12 ปีมีแนวโน้มว่ามีความสุขมากกว่า สถานะของผู้มีรายได้จะบอกถึงสถานการณ์จ้างงานและความรับผิดชอบในครอบครัวซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้ความสุขเป็นลบหมายความว่าความสำคัญของการที่ต้องรับภาระอย่างมากในครอบครัวจะทำให้รู้สึกถึงการที่บุคคลมีความเครียดกับตนเองในการจ้างงานและสุดท้ายการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกันตนเองซึ่งรวมถึงการมีเงินออมและการประกันภัยต่างๆ บุคคลที่มีภูมิคุ้มกันตนเองมีแนวโน้มมีความสุขในระดับที่สูง

Salas-Vallina et al. (2020) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำของบุคคล: ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจต่อคุณลักษณะของผู้ตามและความสุขในการทำงานโดยวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจที่มีผลต่อคุณลักษณะของผู้ตามและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคาร จำนวน 389 คน ที่ทำงานในประเทศอิตาลีและสเปน ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขของผู้ติดตามในที่ทำงาน ดังนั้นความเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจจึงมีผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

Wibawa and Ediaty (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ของพนักงาน PT Perusahaan Gas Negara Tbk โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน PT Perusahaan Gas Negara Tbk ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ของพนักงาน แสดงให้

เห็นว่ายิ่งพนักงานมีความสุขในการทำงานมากเท่าใด พฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมก็จะมากขึ้นเท่านั้น

ตาราง 2 สรุปความสอดคล้องของแนวคิด ทฤษฎี

แนวคิด	รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550)	Manion (2552)	ศิรินันท์ กิตติสุข สถิต (2555)	ศิวรรณา อวรณ์ (2557 : 6)	ประเสริฐ อุไร (2559 :6)	กัตติกา อร่ามโชติ (2559 : 8)	Warr 1990	ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560)
1.ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความสุข	/	/	/	/	/	/	/	/
2. ความสุข ในการ ทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	/

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำนวน 344 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จึงหากลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณ สำหรับกรณีที่ประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite population) ของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการเลือกตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5

จะสามารถนำไปแทนค่าเพื่อคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

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

โดยที่	n	คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ ขนาดของบุคลากร เท่ากับ 344
	e	คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ร้อยละ 5 หรือ 0.05
เมื่อ	N	เท่ากับ 344

e เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = \frac{344}{1+(344)(0.05)^2}$$

$$n = 185$$

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 5 หรือ 0.5 ผู้วิจัยจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 ชุด และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 15 ชุด ซึ่งรวมแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการสุ่มแบบใช้สายงานที่ปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิจำนวนตัวอย่างในแต่ละสายงาน ซึ่งสายงานที่ปฏิบัติมีทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ อาจารย์ สายสนับสนุน พนักงานบริการ เนื่องจากแต่ละสายงานมีจำนวนบุคลากรไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องเทียบสัดส่วนด้วยบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}{\text{จำนวนสายงานที่ปฏิบัติ}} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สายงาน	จำนวน (คน)	การคำนวณ	จำนวน ตัวอย่าง (คน)
อาจารย์	200	$(200/344) \times 200$	117
สายสนับสนุน	75	$(75/344) \times 200$	43
พนักงานบริการ	69	$(69/344) \times 200$	40
รวมทั้งสิ้น	344		200

ที่มา : ฝ่ายบริหาร งานทรัพยากรบุคคล โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนบุคลากรในสายงานในขั้นตอนที่ 1 เพื่อเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิให้ครบทั้งสิ้น 200 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตามในขั้นตอนที่ 1 โดยนำแบบสอบถามสุ่มแจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น เฟซบุ๊กของกลุ่มโรงเรียน (Facebook), ไลน์ของกลุ่มโรงเรียน (Line) รวมถึงมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) แบบมี 2 ตัวเลือก (Dichotomus question) และหลายทางเลือก (Multiple choice questions) มี 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาวะทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

3. เพศทางเลือก

ข้อที่ 2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

แบบสอบถามอายุระหว่าง 22-60 ปี ดังนั้นในการวิจัยจะใช้ช่วงเวลาอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 21}{4} \\ &= 9.75 \text{ คิดเป็นประมาณ } 10 \end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. 21 – 30 ปี
2. 31 – 40 ปี
3. 41 – 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

ข้อที่ 3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal

scale) โดยเริ่มระดับรายได้เงินเดือนบุคลากรพนักงานบริการเริ่มต้นที่ 10,000 บาท สูงสุดที่ 100,000 บาท อ้างอิงจากงานบุคคล ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{100,000 - 10,000}{5} \\ &= 18,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท
2. 18,801 – 36,000 บาท
3. 36,001 – 54,000 บาท
4. 54,001 – 72,000 บาท
5. 72,001 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 4. ภาระทางครอบครัว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือกเพียง 2 ทางเลือก (Dichotomous Question) ดังนี้

1. มี
2. ไม่มี

ข้อที่ 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

1. 1-3 ปี
2. 4-6 ปี
3. 7 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 6. สายงานที่ปฏิบัติ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. อาจารย์
2. สายสนับสนุน
3. พนักงานบริการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น

คะแนนข้อคำถาม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเพื่อประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุข
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	แสดงว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Warr (1990) จำนวน 9 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้น เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (Warr, 2007)

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

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

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเพื่อประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุข
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	แสดงว่า มีบุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	แสดงว่า บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	แสดงว่า บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	แสดงว่า บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	แสดงว่า บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัยอื่นๆ เพื่อให้ได้คำถามและเนื้อหาของแบบสอบถามมีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและมีความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าแอลฟาที่ได้แสดงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้จะมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ความสุขในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	0.901
ด้านความพึงพอใจในงาน	0.839
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	0.921
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.730
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.834
ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	0.779
ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร	0.859

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 200 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. ประมวลผลข้อมูล (Processing) ที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากสิ่งตีพิมพ์ เอกสารต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการจัดทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.3 การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ส่วนที่ 1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) แบ่งเป็น 4 ปัจจัย 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) แบ่งเป็น 3 ด้าน 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มีดังนี้

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (Independent t-test และ One-Way Anslysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุข มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว ว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีผลกับตัวแปรตาม

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1 ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis)

3.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, หน้า 39)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ $\bar{x}$) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541:40) ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	x	แทน	ผลรวมของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541:66)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.4 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliable) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545:145)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance/variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance/variance}}}$$

K	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาคั้งนี้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานมีดังต่อไปนี้

3.2.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ และอายุ ใช้สูตรดังนี้

3.2.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) $= n_1 + n_2 - 2$

3.2.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 ไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) $= \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{s_1^4}{n_1^2 v_1} + \frac{s_2^4}{n_2^2 v_2}}$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (n1+n2-2)

3.2.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545:312-313) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

ค่า F-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$F = \frac{MS_{\alpha}}{MS_w}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	n - k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545:333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
 $\frac{t_{1-\frac{\alpha}{2}}; N-k}{2}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)
N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_{\beta}}{MS_w}$$

$$\text{โดยค่า } MS_W = \frac{\sum_{j=1}^k (1 - n_j) S_{1j}^2}{N}$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – Forsythe
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_{1j}^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปร (X) ของประชากรจะเห็นว่า $(\alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 + \dots + \beta_k x_k)$

ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ϵ) เป็นค่าที่บอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้ การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง (ภัทรสินี ภัทรโกศล, 2562)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \epsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

โดยที่	X	แทน	ตัวแปรอิสระ
	Y	แทน	ตัวแปรตาม
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

จุดตัดแกน Y เกิดจาก α และ a หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่น มีค่าคงที่ สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 + b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_1 = \frac{\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i / n}{\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 / n}$$

เมื่อแทน β_0 ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i

ε แทน ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ได้ มีดังนี้

1. ค่า r แสดงถึง ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด หากค่าที่ได้เข้าใกล้ 1 มากแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงมาก
2. ค่า R Square แสดงถึง อิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
3. Adjusted R Square หมายถึง ค่า R Square ที่มีการปรับแก้แล้ว การแปลความหมายจะเหมือนกับค่า R Square
4. ค่า Std. Error of the Estimate แสดงถึง ระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ความหมาย

0.81 – 1.00

มีอิทธิพลระดับสูงมาก

0.61 – 0.80

มีอิทธิพลระดับสูง

0.41 – 0.60

มีอิทธิพลระดับปานกลาง

0.21 – 0.40

มีอิทธิพลระดับต่ำ

0.01 – 0.20

มีอิทธิพลระดับต่ำมาก

0.00

ไม่มีอิทธิพล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานและการรับทราบข้อมูลข่าวสาร

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้แก่ ความมีนัยยะในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น จำนวน 200 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	64	32.00
หญิง	118	59.00
เพศทางเลือก	18	9.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และเพศทางเลือก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	74	37.00
31 – 40 ปี	51	25.50
41 ปีขึ้นไป	75	37.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 5 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคืออายุ 21 – 30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท	39	19.50
18,801 – 37,000 บาท	133	66.50
37,001 บาทขึ้นไป	28	14.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระทางครอบครัว

ภาระทางครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	177	88.50
ไม่มี	23	11.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 7 ภาระทางครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 และไม่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 3 ปี	51	25.50
4 – 6 ปี	61	30.50
7 ปีขึ้นไป	88	44.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาจารย์	117	58.50
สายสนับสนุน	43	21.50
พนักงานบริการ	40	20.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 9 สายงานที่ปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาปฏิบัติงานสายสนับสนุน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และเป็นพนักงานบริการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจในการทำงาน	4.35	0.50	สูงมาก
บรรยากาศในการทำงาน	4.39	0.58	สูงมาก
เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.30	0.64	สูงมาก
การรับทราบข้อมูลข่าวสาร	4.42	0.57	สูงมาก
รวม	4.36	0.49	สูงมาก

จากตารางที่ 10 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 บรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน เงินโปรแกรม และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.41	0.61	สูงมาก
2. ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ	4.09	0.64	สูง
3. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว	4.54	0.62	สูงมาก
รวม	4.35	0.50	สูงมาก

จากตารางที่ 11 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน เงินโปรแกรม และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.64	สูงมาก
2. ภายในองค์กรมีการจัดบรรยากาศให้มีความเพลิดเพลิน สนุกสนาน	4.41	0.70	สูงมาก
3. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน	4.30	0.67	สูงมาก
รวม	4.39	0.58	สูงมาก

จากตารางที่ 12 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านบรรยากาศในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ภายในองค์กรมีการจัดบรรยากาศให้มีความเพลิดเพลิน สนุกสนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.22	0.66	สูงมาก
2. ภายในห้องทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	4.15	0.84	สูง
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	4.52	0.87	สูงมาก
รวม	4.30	0.64	สูงมาก

จากตารางที่ 13 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และภายในห้องทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร

การรับทราบข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ มีความชัดเจน และสามารถเข้าใจง่าย	4.54	0.66	สูงมาก
2. ท่านได้รับทราบข้อมูลการประชุมผ่านช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ใน Line	4.56	0.50	สูงมาก
3. ท่านได้รับข้อมูลสิทธิประโยชน์จากองค์กร อย่างชัดเจน และได้นำสิทธิประโยชน์ไปใช้งานตามโอกาสที่เหมาะสม	4.51	0.50	สูงมาก
4. ท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน และเปิดรับสมัครงานสำหรับภายในองค์กรตามการประชาสัมพันธ์	4.06	0.92	สูง
รวม	4.42	0.57	สูงมาก

จากตารางที่ 14 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสารโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับทราบข้อมูลการประชุมผ่านช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ใน Line มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีความชัดเจน และสามารถเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ท่านได้รับข้อมูลสิทธิประโยชน์จากองค์กรอย่างชัดเจน และได้นำสิทธิประโยชน์ไปใช้งานตามโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และท่านได้ทราบข้อมูล

เกี่ยวกับการโยกย้ายงาน และเปิดรับสมัครงานสำหรับภายในองค์กรตามการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความรื่นรมย์ในงาน	4.11	0.76	สูง
2. ความพึงพอใจในงาน	4.43	0.57	สูงมาก
4. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.21	0.70	สูงมาก
รวม	4.25	0.64	สูงมาก

จากตารางที่ 15 ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และความรื่นรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความรื่นรมย์ในงาน

ความรื่นรมย์ในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.77	สูงมาก
2. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจขณะทำงาน	4.32	0.75	สูงมาก
3. ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ขณะทำงาน	4.05	0.88	สูง
4. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	3.85	1.03	สูง
รวม	4.11	0.76	สูง

จากตารางที่ 16 ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความรื่นรมย์ในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	0.71	สูงมาก
2. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.65	0.55	สูงมาก
3. ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	4.38	0.68	สูงมาก
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านเหมาะสมกับตัวท่าน	4.40	0.75	สูงมาก
รวม	4.43	0.57	สูงมาก

จากตารางที่ 17 ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านเหมาะสมกับตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่ายากมาทำงานทุกวัน	4.03	0.95	สูง
2. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกาย และพลังใจพร้อมจะทำงานตลอดเวลา	4.23	0.74	สูงมาก
3. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงานของแต่ละวัน	4.12	0.74	สูง
4. ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.45	0.62	สูงมาก
รวม	4.21	0.70	สูงมาก

จากตารางที่ 18 ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นพบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมจะทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงานของแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่านรู้สึกว่ายากมาทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของเพศ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของเพศไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามเพศ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของเพศ แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามเพศ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

เพศ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	2.225	2	197	0.111

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามเพศ มีค่า p-value เท่ากับ 0.111 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึง

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับเพศ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	2.619	2	1.309	3.254	0.041*
	ภายในกลุ่ม	79.270	197	0.402		
	รวม	81.889	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าเพศของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เพศใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเพศของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน

เพศ	$\bar{X}$	ชาย	หญิง	เพศทางเลือก
ชาย	4.34	-	0.180 (0.069)	-0.162 (0.339)
หญิง	4.16	-	-	-0.342* (0.034)
เพศทางเลือก	4.50	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ เพศหญิง มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากเพศทางเลือก กล่าวคือ เพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าเพศทางเลือก โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.342

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของอายุ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามอายุ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุ แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้

ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความสูงในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสูงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

อายุ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสูงในการทำงานโดยรวม	11.503	2	197	<0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสูงในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสูงในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามอายุมีค่า p-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกัน มีความสูงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
อายุ	Brown-Forsythe	111.318	2	143.288	<0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าอายุของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.73	-	-0.450* (<0.001)	-1.093* (<0.001)
31 – 40 ปี	4.18	-	-	-0.642* (<0.001)
41 ปีขึ้นไป	4.82	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดย คู่ที่ 1 อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากอายุ 31 – 40 ปี กล่าวคือ อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอายุ

31 – 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.450 คู่ที่ 2 อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงาน แตกต่างจากอายุ 41 ปีขึ้นไป กล่าวคือ อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 1.093 คู่ที่ 3 อายุ 31 – 40 ปี มีความสุขในการทำงาน แตกต่างจากอายุ 41 ปีขึ้นไป กล่าวคือ อายุ 31 – 40 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.642

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference

(LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	15.805	2	197	<0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามอายุมีค่า p-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Brown-Forsythe	81.993	2	126.014	<0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กลุ่มรายได้ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท	18,801 – 37,000 บาท	37,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท	4.54	-	0.523* (<0.001)	-0.398* (<0.001)
18,801 – 37,000 บาท	4.02	-	-	-0.920* (<0.001)
37,001 บาทขึ้นไป	4.94	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดย คู่ที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.523 คู่ที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ

18,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.398 คู่ที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.920

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาระทางครอบครัว แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาระทางครอบครัว แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาระทางครอบครัว แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มภาระทางครอบครัวทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของภาระทางครอบครัวกับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ในกลุ่มภาระทางครอบครัว ทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบ พบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของภาระทางครอบครัวกับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ในกลุ่มภาระทางครอบครัว ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มภาระทางครอบครัวทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของภาระทางครอบครัวกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

ภาระทางครอบครัว	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.347	0.557

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยจำแนกตามภาระทางครอบครัว โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีค่า p-value เท่ากับ 0.557 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของการมีภาระทางครอบครัว และไม่มีภาระทางครอบครัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างมีและไม่มีภาระทางครอบครัว

ตัวแปรที่ศึกษา	ภาระทางครอบครัว	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
ความสุขในการทำงาน	มี	4.34	0.61	1.834	140.972	0.069
	ไม่มี	4.16	0.67			

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามภาระทางครอบครัว โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) พบว่า มีค่า p-

value เท่ากับ 0.069 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาระทางครอบครัว แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.009	2	197	0.052

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.223	2	11.611	38.991	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	58.666	197	0.298		
	รวม	81.889	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
1 – 3 ปี	3.84	-	-0.219* (0.036)	-0.786* (<0.001)
4 – 6 ปี	4.06	-	-	-0.567* (<0.001)
7 ปีขึ้นไป	4.62	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.219 คู่ที่ 2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่าง

เท่ากับ 0.786 คู่ที่ 3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจาก ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปีมีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.567

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของสายงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามเพศ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของเพศ แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

สายงานที่ปฏิบัติ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	13.028	2	197	<0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับสายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
สายงานที่ปฏิบัติ	Brown-Forsythe	7.585	2	93.614	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า

0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าสายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) กลุ่มสายงานที่ปฏิบัติใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสายงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันกับความสุขในการทำงาน

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	อาจารย์	สายสนับสนุน	พนักงานบริการ
อาจารย์	4.25	-	0.260* (0.019)	-0.291* (0.011)
สายสนับสนุน	3.99	-	-	-0.551* (<0.001)
พนักงานบริการ	4.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์พบว่า สายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดย คู่ที่ 1 อาจารย์ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากสายสนับสนุน กล่าวคือ อาจารย์มีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าสายสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.260 คู่ที่ 2 อาจารย์ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพนักงานบริการ กล่าวคือ อาจารย์มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานบริการ โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.291 คู่ที่ 3 สายสนับสนุน มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพนักงานบริการ กล่าวคือ สายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานบริการ โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.551

2.2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_1 : ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

H_0 : ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

X1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน

X2 หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน

X3 หมายถึง เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

X4 หมายถึง การรับทราบข้อมูลข่าวสาร

Y หมายถึง ความสุขในการทำงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 36 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
แรงจูงใจในการทำงาน (X1)	0.398	2.511
บรรยากาศในการทำงาน (X2)	0.405	2.472
เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน (X3)	0.333	3.006
การรับทราบข้อมูลข่าวสาร (X4)	0.506	1.977

จากตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีค่าเท่ากับ 2.511 2.472 3.006 และ 1.977 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10

ส่วนค่า Tolerance ของด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีค่าเท่ากับ 0.398 0.405 0.333 และ 0.506 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ความสุขในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	p-value
แรงจูงใจในการทำงาน (X1)	0.146	0.096	0.114	1.518	0.131
บรรยากาศในการทำงาน (X2)	0.509	0.083	0.457	6.119	<0.001*
เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน (X3)	0.089	0.082	0.089	1.083	0.280
การรับทราบข้อมูลข่าวสาร (X4)	0.223	0.076	0.197	2.953	0.004*
ค่าคงที่	0.013	0.289		0.046	0.963

Multiple R = 0.749 R Square = 0.560 Adjusted R Square = 0.551 Std. Error = 0.430

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ บรรยากาศในการทำงาน (X2) และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร (X4)

ผลการวิเคราะห์มีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.749 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.560 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.551 แสดงว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ร้อยละ 55.1 และอีกร้อยละ 44.9 เป็นผลจากปัจจัยอื่นและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ 0.430 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้วพบว่า

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X1) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.114 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.131 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X1) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X2) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.457 และมีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X2) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน (X3) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.089 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.280 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน (X3) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร (X4) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.197 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร (X4) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความสุขในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อายุ	สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ภาระทางครอบครัว	ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สายงานที่ปฏิบัติ	สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สมมติฐานการวิจัย	ความสุขในการทำงาน	สถิติที่ใช้
แรงจูงใจในการทำงาน	ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression วิธีการ Enter
บรรยากาศในการทำงาน	สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression วิธีการ Enter
เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน	ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression วิธีการ Enter
การรับทราบข้อมูลข่าวสาร	สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression วิธีการ Enter

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติ) กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์ประกอบความสุขต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เกิดความสุขในการทำงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรในด้านความสุขในการทำงานรวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละปัจจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และเพศทางเลือก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคืออายุ 21 – 30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ภาระทางครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 และไม่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ

สายงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาปฏิบัติงานสายสนับสนุน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และเป็นพนักงานบริการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสารโดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อบ้างปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน เงินโปรแกรม และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

2. บรรยากาศในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อบ้างปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ภายในองค์กรมีการจัดบรรยากาศให้มีความเพลิดเพลิน สนุกสนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

3. เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อบ้างปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และภายในห้องทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

4. การรับทราบข้อมูลข่าวสาร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อบ้างปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับทราบข้อมูลการประชุมผ่านช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ใน Line มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการ

ประชาสัมพันธกิจกรมต่างๆของบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีความชัดเจน และสามารถเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ท่านได้รับข้อมูลสิทธิประโยชน์จากองค์กรอย่างชัดเจน และได้นำสิทธิประโยชน์ไปใช้งานตามโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน และเปิดรับสมัครงานสำหรับภายในองค์กรตามการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุขไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ท่านรู้สึกว่างานที่ทำเหมาะสมกับตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมจะทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงานของแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่านรู้สึกว่ายากมาทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทาง

ครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ เพศหญิง มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากเพศทางเลือก กล่าวคือ เพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าเพศทางเลือก

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ โดย คู่ที่ 1 อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากอายุ 31 – 40 ปี กล่าวคือ อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอายุ 31 – 40 ปี คู่ที่ 2 อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากอายุ 41 ปีขึ้นไป กล่าวคือ อายุ 21 – 30 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 อายุ 31 – 40 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากอายุ 41 ปีขึ้นไป กล่าวคือ อายุ 31 – 40 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ โดย คู่ที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท คู่ที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป คู่ที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,801 – 37,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาระทางครอบครัว แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี คู่ที่ 2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป คู่ที่ 3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ โดย คู่ที่ 1 อาจารย์ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากสายสนับสนุน กล่าวคือ อาจารย์มีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าสายสนับสนุน คู่ที่ 2 อาจารย์ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพนักงานบริการ กล่าวคือ อาจารย์มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานบริการ คู่ที่ 3 สายสนับสนุน มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพนักงานบริการ กล่าวคือ สายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานบริการ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) ภาระทางครอบครัว 5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6) สายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า เพศหญิง มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากเพศทางเลือก กล่าวคือ เพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าเพศทางเลือก เนื่องจากบุคลากรเพศหญิงมีบทบาทหลายด้านทั้งในที่ทำงานและครอบครัว เช่น การดูแลบ้าน ดูแลลูก เป็นต้น ซึ่งทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าและเครียดมากขึ้น ขณะที่บุคลากรที่เป็นเพศทางเลือกในปัจจุบันสามารถแสดงตัวตนได้อย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกเป็นตนเองและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของภัทรนันท์ ไซดิรัตน์ และวรรณวิษณีย์ ทองอินทราช (2561) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอายุ 31 – 40 ปี เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมักมีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับอาชีพและการเติบโตในหน้าที่การงาน จึงอาจรู้สึกได้รับแรงกดดันจากการทำงาน ขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากมักมีความคาดหวังจากการทำงานที่สมจริงมากขึ้น ทำให้มีความสุขในการทำงานได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท และ 18,001 – 37,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 37,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่ามักมีความมั่นคงทางการเงินมากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่ายังต้องเผชิญกับปัญหาทางการเงิน เช่น หนี้สินจากการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการเริ่มต้นชีวิตการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา วงศ์บุญ (2554) พบว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ภาระทางครอบครัวของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว เนื่องจากอยู่ในช่วงที่สร้างความเป็นมั่นคงให้ตนเองทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ฤทธิ์ เต็มลาก และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2566) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านการครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี และ 4 – 6 ปีมีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าทำให้

สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงานได้ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) พบว่า พนักงานที่อายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่อยู่สายงานอาจารย์มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุน เนื่องจากสายงานอาจารย์เป็นงานที่มีความหลากหลายทั้งการสอน การวางแผน การให้คำปรึกษากับนักเรียน จึงช่วยให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน อีกทั้งยังเป็นงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถทำงานได้ตามความสนใจและความถนัดของตนเองได้ ขณะที่บุคลากรสายงานสนับสนุนลักษณะงานขาดความยืดหยุ่น จึงอาจทำให้รู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรัตน์ อุษยประเสริฐ (2552) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบความสุขได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 4) การรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากโรงเรียนได้มีการจัดบรรยากาศให้มีความเพลิดเพลิน รู้สึกสบายใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา สี่มา และคณะ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพร คงเขียว (2554) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม เช่น การได้รับได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึง การได้รับรับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้นแตกต่างจากงานวิจัยของชุติมา ศรีเสริมโภค (2561) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านเรื่องอำนาจความสะดวกในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าการอุปการะสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ ดวงเด่น (2563) พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จึงควรจัดทำแผนงานในการพัฒนาความสุขในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงความแตกต่างในแต่ละเพศ แต่ละช่วง นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นถึงกิจกรรมที่ต้องการให้องค์กรจัดทำเป็นแผนงานส่งเสริมความสุขในการทำงาน

2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การจัดงานเลี้ยง กิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น รวมถึงการสร้างระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและโปร่งใส โดยกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจน พิจารณารูปแบบการให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น และรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น วันหยุดพิเศษ โอกาสในการพัฒนาดตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ดังนั้นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรมีนโยบายในการบริหารจัดการสื่อสารภายในองค์กร ควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้หลากหลาย เช่น อีเมล จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร หรือแอปพลิเคชันภายในองค์กร โดยมีสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น และควรจัดทำแบบประเมินผลการ

สื่อสารภายในองค์กรเป็นระยะ เพื่อสังเกต ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาแก้ไข เนื่องจากการสื่อสารที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรอื่นจะทำให้ทำบุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ดังนั้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายมากขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเก็บข้อมูลจากโรงเรียนสาธิตแห่งอื่น ๆ เพิ่มเติม
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในประเด็นของแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบุคลากร

บรรณานุกรม

- Brandi, S. (2008). The impact of a supportive work-life culture on affective commitment.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Frunzi, G. L. (1997). *Instructor's Manual with Transparency Masters [for] Supervision, the Art of Management*, [by] George L. Frunzi, Patrick E. Savini. Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational Behavior* 1 (pp. 61-74). Routledge.
- Kjerulf, A. (2007). Happy Hour is 9 to 5. *E-book (online)*: [http://positivesharing.com/category/happy at work](http://positivesharing.com/category/happy%20at%20work).
- Lovell, M. C. (1986). Tests of the rational expectations hypothesis. *The American Economic Review*, 76(1), 110-124.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2003). Reexamining adaptation and the set point model of happiness: reactions to changes in marital status. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 527.
- Ma, C.-C., Samuels, M. E., & Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of personality*.
- Nitnitiphrut, K. (2007). The Concept of Happiness: The Bridge between Western and Eastern Thought, and Empirical Evidence of Bangkokian's Happiness Determinants. *Recuperado de*: [http://www.buthanstudies.org/bt/admin/pubFiles/GNH3/21.3 rdGNH. pdf](http://www.buthanstudies.org/bt/admin/pubFiles/GNH3/21.3%20rdGNH.pdf).
- Papandrea, P. (2019). Addressing the HIPAA-potamus sized gap in wearable technology regulation. *Minn. L. Rev.*, 104, 1095.
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and

- happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162-171.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior*. South-Western.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Warr, p. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness Institute of Work Psychology*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Wibawa, M. I., & Ediat, A. (2023). *THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK WITH INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK Undip*.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.
- กรรณิกา ตามูลวง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2567). ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. <https://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%201-12%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C%20%209011106.pdf>
- กรรณิกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ปทุมธานี.
- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. สงขลา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญเมือง บวรวิศกุล. (2566). *Happy Workplace* องค์การแห่งความสุข 8 ประการ.

<http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>

- จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (*Happy workplace*). Retrieved 12 from http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- ชนิดา วงศ์บุญ. (2554). ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 มหาวิทยาลัยศิลปากร]. กรุงเทพฯ.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด มหาวิทยาลัยเกริก]. กรุงเทพฯ.
- พรธินา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- พรรคดี ตระกูลชีวานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- รวมศิริ เมนะโพธิ์. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ลักษณะดี ใจเย็น (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มหาวิทยาลัยเกริก]. กรุงเทพฯ.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในการทำงาน. Retrieved 3 ธันวาคม from

<https://www.oknation.net/post/detail/634f9a086466d3917aed79f6>

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, & กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล้ายอง. (2555).

คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. (2554). สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมี

ความสุข. https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F_Watchara_Yamchoo.pdf





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณา และขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามชุดนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากร

แบบสอบถาม : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1.1 เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

() 3. เพศทางเลือก

1.2 อายุ

() 1. 21 – 30 ปี

() 2. 31 – 40 ปี

() 3. 41 – 50 ปี

() 4. 51 – 60 ปี

1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท () 2. 18,801 – 37,000 บาท
 () 3. 37,001 – 55,000 บาท () 4. 55,001 – 73,000 บาท
 () 5. 73,001 บาท ขึ้นไป

1.4 ภาระทางครอบครัว

- () 1. มี () 2. ไม่มี

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- () 1. 1 – 3 ปี () 2. 4 – 6 ปี
 () 3. 7 ปีขึ้นไป

1.6 สายงานที่ปฏิบัติ

- () 1. อาจารย์ () 2. สายสนับสนุน
 () 3. พนักงานบริการ

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ตามความเห็นของท่านที่ตรงกับความจริงมากที่สุด โดยให้คะแนนระดับความจริง ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน</u>					
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน เงินโปรแกรม และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือ ยกย่อง สรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ					
3	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน</u>					
4	ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ภายในองค์กรมีการจัดบรรยากาศให้มีความเพลิดเพลิน สนุกสนาน					
6	ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน					
	<u>ปัจจัยด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน</u>					
7	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
8	ภายในห้องทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
9	ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน					
	<u>ปัจจัยด้านการรับทราบข้อมูลข่าวสาร</u>					
10	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของบุคลากร ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีความชัดเจน และสามารถเข้าใจง่าย					

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11	ท่านได้รับทราบข้อมูลการประชุมผ่านช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ใน Line					
12	ท่านได้รับข้อมูลสิทธิประโยชน์จากองค์กรอย่างชัดเจน และได้นำสิทธิประโยชน์ไปใช้งานตามโอกาสที่เหมาะสม					
13	ท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน และเปิดรับสมัครงานสำหรับภายในองค์กรตามการประชาสัมพันธ์					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ตามความเห็นของท่านที่ตรงกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ความรื่นรมย์ในงาน</u>					
14	ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
15	ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน รวมทั้งรู้สึกปลอดภัยทั้งกายและใจขณะทำงาน					
16	ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่มีความวิตกกังวลใดๆ ขณะทำงาน					
17	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา					
	<u>ความพึงพอใจในงาน</u>					
18	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
19	ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
20	ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน					
21	ท่านรู้สึกว่างานที่เหมาะสมกับตัวท่าน					
	<u>ความกระตือรือร้นในการทำงาน</u>					
22	ท่านรู้สึกว่าอยากมาทำงานทุกวัน					
23	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมจะทำงานตลอดเวลา					

ข้อ	ความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
24	ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงานของ แต่ละวัน					
25	ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					

ขอขอบคุณทุกท่านอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

