

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์
พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)**

**Factors Affecting Employee Happiness of Nawarat Phatthanakan
Public Company Limited**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้ที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านพัฒนาตนเอง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 205 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มเป้าหมาย 205 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20 - 30 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระดับการศึกษา ม.6/ปวช./ปวส. มีอายุงาน 11 – 20 ปี และมีรายได้ 30,001 – 60,000 บาทต่อเดือน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน
4. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จำแนกตามอายุ ภาพรวมอายุแตกต่างกันปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พบว่า มีรายด้าน 1 ด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ การพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพ,อายุงานที่ทำในปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาพรวมแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์พิจารณาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีความแตกต่างกันซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้ที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาก็คงเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผล ความสุขในการทำงาน บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

Abstract

This research aims to 1) To study the factors affecting happiness at work of company employees. Nawarat Phatthanakan Public Company Limited 2) To compare factors affecting happiness at work, consisting of appropriate income. environment in terms of work stability self development Data collection was conducted with a questionnaire from company employee Nawarat Phatthanakan Public Company Limited, 205 people. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. and tested the research hypothesis by multiple regression analysis.

The results showed that

1. Status of respondents From the target group of 205 people, it was found that most of them were male, aged 20 - 30 years, marital status, education level. M6/Vocational Vocational Certificate/High Vocational Vocational Certificate Work for 11 - 20 years and earn 30,001 - 60,000 baht per month.

2. Factors affecting happiness in work of employees of Nawarat Phatthanakan Public Company Limited, as a whole, had opinions at a high level in all aspects.

3. Employees' happiness in Nawarat Phatthanakan Public Company Limited, in general, had opinions at a high level in all aspects.

4. Comparison of factors affecting happiness at work of company employees Nawarat Phatthanakan Public Company Limited Classified by gender Overall and each side is not different. which is not in accordance with the hypothesis classified by age, the overall age is different, the factors affecting happiness at work are not different, it is found that there are One aspect that is different is self-development.

Classified by status, years of work currently done and average monthly income. The overview is different. There were no different levels of opinions towards factors affecting happiness at work.

5. Hypothesis Test Research Hypothesis

Research Hypothesis 1: Individual factors in terms of sex, age, status, education level Years of service at the current job and different average monthly income have different effects on happiness at work There was a statistical significance at the .05 level from the analysis of personal status factors. There are differences which the results of the study are based on the assumptions.

Research Hypothesis 2 : Factors affecting happiness at work consist of appropriate income. environment in terms of work stability different aspects of self-development have different effects on happiness at work with statistical significance at the .05 level. From the multiple regression analysis, it was found that factors affecting happiness at work affect happiness at work of Nawarat Patanakarn Public Company Limited employees. Assumption.

Keywords : influencing factors Happiness at Work Nawarat Phatthanakan Public Company Limited

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการแข่งขันกันสูงมากในทุกๆ เรื่อง ส่งผลต่อความสุขในการใช้ชีวิต ซึ่งปัญหามีอยู่ด้วยกันหลากหลาย เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง ครอบครัว และปัญหาจากที่ทำงาน ปัญหาที่ประชาชนทุกคนต้องประสบอยู่ทุกวันและส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ปัญหาในที่ทำงาน ซึ่งแต่ละที่ก็มีปัญหาไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับองค์กรและตัวบุคคล

บริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมและการก่อสร้างที่มีชื่อเสียงในลำดับต้นๆ ของประเทศไทย ด้วยประสบการณ์กว่า 45 ปี เริ่มประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและผลิตเสาเข็มคอนกรีตอัดแรง ตั้งแต่ปี 2519 ปัจจุบันบริษัทประกอบธุรกิจหลักประเภทรับเหมาก่อสร้างงานวิศวกรรมโยธาทุกประเภท ผลิตเสาเข็มคอนกรีตอัดแรงและผลิตภัณฑ์คอนกรีตอื่น รวมทั้งผลิตเหล็กแปรรูป ใช้เป็นวัสดุในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของบริษัทเอง และจำหน่ายให้กับลูกค้าภายนอก ทั้งนี้บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ได้รับการจัดอันดับอยู่ในลำดับต้น ๆ ของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ได้คำนึงถึงบุคลากรในองค์กร สิ่งแวดล้อมต่างๆ ให้มีความสุขโดยได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม พัฒนาบุคลากร และจัดการสวัสดิการให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการ

ทำงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรทำงานอย่างไม่มีความสุข ทำให้ไม่ไ้ทำงานตามเป้าหมาย ผลผลิตลดลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารของบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายจะทำอย่างไรถึงจะทำให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุข เกิดความสนุกในการทำงาน และต้องสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท ทำให้บริษัทมีผลประกอบการตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ และยังเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บริษัทสร้างความสุขในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและส่งผลกระทบต่อพนักงานในบริษัทเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) สร้างการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนจากภายในต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้ที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านพัฒนาตนเอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้ที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู (แคราย – มีนบุรี) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 420 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ พนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน

205 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู ใน 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. รายได้ที่เหมาะสม
2. สภาพแวดล้อม
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การพัฒนาตนเอง

ความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. การรักและผูกพันในงาน
3. ผลงานที่สำเร็จ
4. การเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู (มีนบุรี – แคราย)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่เดือน กันยายน 2565 - พฤศจิกายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้เข้าใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้เข้าใจสภาพความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)
3. ทำให้ใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 420 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ พนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 205 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้จัดทำได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ เก็บข้อมูลที่โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีเขียว โดยทำการเก็บเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ.2565 วิธีการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง ผู้จัดทำได้รวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินเป็นจำนวน 205 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจสอบความสมบูรณ์โดยพิจารณา จากแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบครบทุกข้อคำถามทั้งตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพรรณนา ดังนี้

1. จากแบบสอบถามที่ได้คัดเลือกและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติพรรณนาด้วยเครื่องมือทางคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของการตอบแบบสอบถาม โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และคิดค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยรวม นำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

ตอนที่ 3 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติอนุมาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ t-test แบบ Independent Sample T-test และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู (มีนบุรี – แคราย) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 119 คน มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 65 คน สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช./ปวส. มีอายุในการทำงาน 11 - 20 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 60,000 บาท

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตาราง 1

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การ ประเมิน
1. ด้านรายได้ที่เหมาะสม	4.16	0.44	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อม	3.97	0.42	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.03	0.36	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.98	0.44	มาก
รวม	4.04	0.20	มาก

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.20) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรายได้ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.44) รองลงมา คือ ด้าน

ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.36) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.44) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.42) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 2

ความสุขในการทำงานในภาพรวม			
ความสุขในการทำงาน ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การ ประเมิน
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.01	0.45	มาก
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน	4.03	0.48	มาก
3. ด้านผลงานที่สำเร็จ	4.25	0.49	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.35	0.31	มาก
รวม	4.16	0.24	มาก

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.31) รองลงมา คือ ด้านผลงานที่สำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.49) ด้านการรักและผูกพันในงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.48) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู (มีนบุรี – แคราย) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงาน of พนักงาน บริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)	แหล่งความ แปรปรวน	ผลบวก กำลัง สอง (SS)	องศา อิสระ สอง (df)	ค่าเฉลี่ย กำลัง สอง (MS)	F	Sig.
------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	-------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	---	------

จำแนกตามอายุ						
1. ด้านรายได้ที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.09	0.48	0.69
	ภายในกลุ่ม	39.46	201	0.19		
	รวม	39.74	204			
2. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.13	0.73	0.53
	ภายในกลุ่ม	36.93	201	0.18		
	รวม	37.34	204			
3. ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.09	3	0.03	0.23	0.87
	ภายในกลุ่ม	27.75	201	0.13		
	รวม	27.85	204			
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.85	4.64	0.00*
	ภายในกลุ่ม	37.13	201	0.18		
	รวม	39.71	204			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	3	0.02	0.75	0.52
	ภายในกลุ่ม	6.16	201	0.03		
	รวม	6.23	204			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เหนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู (มีนบุรี – แคราย) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า One-way ANOVA: F-test พบว่า ค่า Sig. = 0.52 มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีรายด้าน 1 ด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ Tukey's Honestly Significant Difference

ตารางที่ 4

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เหนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู (มีนบุรี – แคราย) จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ	แหล่งความแปรปรวน	ผลบวก	องศา	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
		กำลังสอง (SS)	อิสระ (df)	กำลังสอง (MS)		
1. ด้านรายได้ที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21	1.11	0.33
	ภายในกลุ่ม	39.31	202	0.19		
	รวม	39.74	204			
2. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	1.92	0.14
	ภายในกลุ่ม	36.64	202	0.18		
	รวม	37.34	204			
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.99	0.37
	ภายในกลุ่ม	27.58	202	0.13		
	รวม	27.85	204			
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.29	0.74
	ภายในกลุ่ม	39.59	202	0.19		
	รวม	39.71	204			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	3.30	0.03*
	ภายในกลุ่ม	6.03	202	0.03		
	รวม	6.23	204			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : N.517 โครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพู (มีนบุรี – แคราย) จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า One-way ANOVA: F-test พบว่า ค่า Sig. = 0.03 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ Tukey's Honestly Significant Difference

ตารางที่ 5

แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ Tukey's Honestly Significant Difference ในด้านอายุ

ตัวแปรตาม	อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 จ ก ตาราง 5 ผลการ วิเคราะห์ความ แตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ Tukey's Honestly	20-30	31-40	- 0.22564	0.07800	0.022*	- 0.4277	- 0.0236
		41-50	- 0.11731	0.08180	0.480	- 0.3292	0.0946
		51-60	0.07912	0.09012	0.816	- 0.1543	0.3126
	31-40	20-30	0.22564*	0.07800	0.022*	0.0236	0.4277
		41-50	0.10833	0.08420	0.573	- 0.1098	0.3265
		51-60	0.30476*	0.09230	0.006*	0.0656	0.5439
	41-50	20-30	0.11731	0.08180	0.480	- 0.0946	0.3292
		31-40	- 0.10833	0.08420	0.573	- 0.3265	0.1098
		51-60	0.19643	0.09554	0.171	- 0.0511	0.4439
	51-60	20-30	- 0.07912	0.09012	0.816	- 0.3126	0.1543
		31-40	- 0.30476*	0.09230	0.006*	- 0.5439	- 0.0656
		41-50	- 0.19643	0.09554	0.171	- 0.4439	0.0511

Significant Difference พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อายุ 20 -30 ปี มีความแตกต่างกับ อายุ 31 – 40 ปี (Sig=0.022) อายุ 31 – 40 ปี มีความแตกต่างกับ อายุ 51 – 60 ปี (Sig=0.006) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6

แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ Tukey's Honestly Significant Difference ใน
ด้านสถานภาพ

ตัวแปรตาม	สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound

ด้านสถานภาพ

โสด	สมรส	0.06345*	0.02571	0.038*	0.0028	0.1241
	หม้าย,หย่า,แยกกันอยู่	0.00554	0.03977	0.989	- 0.0884	0.0994
สมรส	โสด	-0.06345*	0.02571	0.038*	- 0.1241	- 0.0028
	หม้าย,หย่า,แยกกันอยู่	-0.05791	0.03963	0.312	- 0.1515	0.0357
หม้าย,หย่า,แยกกัน อยู่	โสด	-0.00554	0.03977	0.989	- 0.0994	0.0884
	สมรส	0.05791	0.03963	0.312	- 0.0357	0.1515

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ Tukey's Honestly Significant Difference พบว่า ด้านสถานภาพโสดมีความแตกต่างกับสถานภาพสมรส (Sig=0.038) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้ที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 7

ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	3.202	0.256		12.494	0.000 *		
รายได้ที่เหมาะสม	0.075	0.031	0.162	2.42	0.016 *	0.96	1.03
สภาพแวดล้อม	0.043	0.030	0.100	1.413	0.159	0.86	1.15
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.076	0.028	- 0.182	- 2.693	0.008 *	0.94	1.05
การพัฒนาตนเอง	0.158	0.046	0.237	3.454	0.001 *	0.91	1.09

$R^2 = 0.14$, Adjusted $R^2 = 0.12$, $F = 8.18$, Sig. = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF ในแต่ละด้านไม่เกิน 10 หรือค่า Tolerance ที่มีไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่เกิด Multicollinearity ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) คิดเป็นร้อยละ 14 ($R^2 = 0.14$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ แต่ละด้านกับความสุขในการทำงาน พบว่าตัวแปรอิสระ ด้านรายได้ที่เหมาะสม (Sig=.016) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig=.008) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ตัวแปรอิสระ ด้านสภาพแวดล้อม (Sig=0.159) ซึ่งมีค่ามากกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ,อายุ,สถานภาพ,ระดับการศึกษา,อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ การพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากช่วงอายุ 20-30 ปี จะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง อยากรู้เพิ่มเติมมากกว่าอายุ 31-40 ปี และอายุ 51-60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนฤดี บุญอำนวย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ,สถานภาพและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกัน คือ สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนฤดี บุญอำนวย (2553) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุ,สถานภาพและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าคนโสดอยู่คนเดียวไม่มีครอบครัว ไม่มีเรื่องทุกข์ใจ จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนคนที่สมรส มักจะมีปัญหาเรื่องครอบครัว ลามมาจนถึงเรื่องการทำงาน ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน จนอาจจะเกิดไม่มีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้ที่เหมาะสม,สภาพแวดล้อม,ความมั่นคงในการทำงาน,พัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศญา แก้วมีศรี (2556) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการทำงานของคนเรา ต้องการรายได้ที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน และต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งตรงกับหลักทฤษฎี 5 ขั้นของมัสโลว์ ที่กล่าวว่า มนุษย์เมื่อได้ความต้องการที่ครบสมบูรณ์แล้ว ในการทำงานก็จะเกิดความสุข

ข้อเสนอแนะ

ควรมีหัวข้อในแบบสอบถามเพิ่มขึ้น เพราะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีมากมาย

เอกสารอ้างอิง

- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2561). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจริญชัย เฟ็งสว่าง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้สมบูรณ์แบบกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานสายงานบริหารสินในสถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- อภิศฎา แก้วมีศรี. (2556). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)*
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quaorum Books.
- Greenberg, D. & Edwards M. (1981). Some issues In Joint Union - Management Quality of Work Life Improvement Efforts, *Public Productivity Review*, 5(3), 273-275.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personnality*. New York: Harper and Row.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E. Davis and Albert B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.