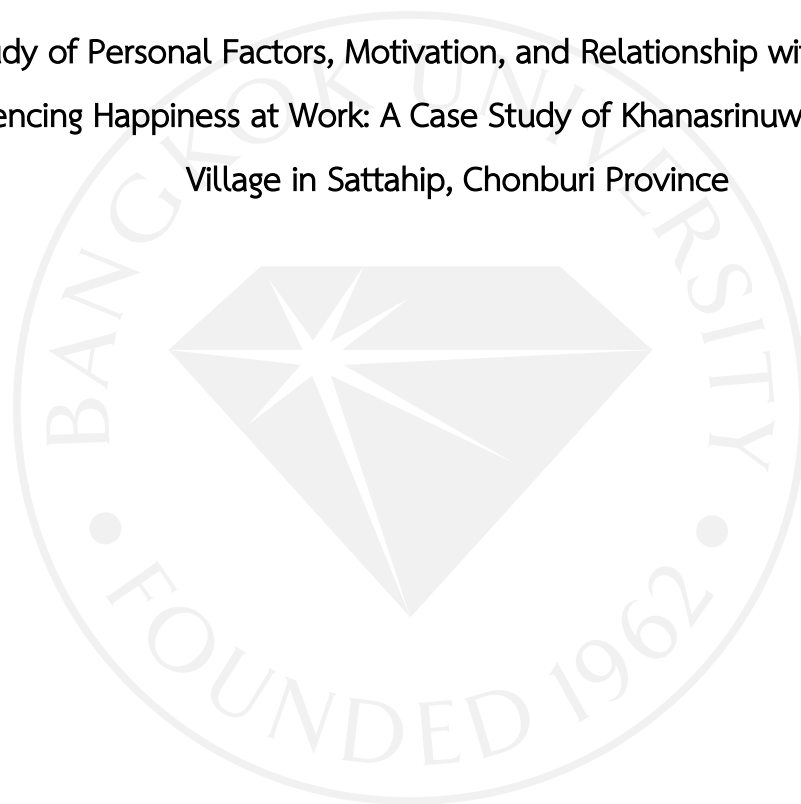


การศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่  
ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ  
จังหวัดชลบุรี

A Study of Personal Factors, Motivation, and Relationship with Coworkers  
Influencing Happiness at Work: A Case Study of Khanasrinuwat Fisherman  
Village in Sattahip, Chonburi Province



การศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อ  
ความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

A Study of Personal Factors, Motivation, and Relationship with Coworkers Influencing  
Happiness at Work: A Case Study of Khanasrinuwat Fisherman Village in Sattahip,  
Chonburi Province



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2557



© 2559

กฤตธี จันทระโคติกา

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัฒน์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย กฤตธี จันทระโคติกา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

.....

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2559

กฤตธี จันทร์โคติกา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาครีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี (96 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อความสุขในการทำงาน 2.เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3.เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมงสัญชาติพม่า หมู่บ้านชาวประมงคณาครีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมานด้วย ได้แก่ การหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับน้อย มีความเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเห็นต่อความสุขในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความสุขในการทำงาน

Chandragholica, K. M.B.A., January 2016, Graduate School, Bangkok University.  
A Study of Personal Factors, Motivation, and Relationship with Coworkers Influencing  
Happiness at Work: A Case Study of Khanasrinuwat Fisherman Village in Sattahip,  
Chonburi Province (96 pp.)  
Advisor: Pitsuphar Pachimsawat, Ph.D.

### **ABSTRACT**

The objectives of this research were 1) to study the personal factors influencing happiness at work, 2) to examine work motivation and relationship with coworkers influencing happiness at work, and 3) to determine the level of happiness at work of Burmese laborers at Khanasrinuwat Fisherman Village in Sattahip, Chonburi Province. The sample group included 400 workers. Questionnaires were used as the data collection tool. The statistical data analysis was conducted using the descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, and the inferential statistics including Multiple Regression Analysis.

Demographic data showed that most respondents were male, aged 30-45 years old, and had worked at the village for over 12 years. Their work motivation was at a low level. Both the relationship with their coworkers and their happiness at work were at a moderate level. It was also found that the Burmese laborers of different genders had different levels of happiness at work. In addition, both work motivation and relationship with coworkers had an influence on their happiness at work.

*Keywords: Motivation, Relationship and Coworkers Influencing, Happiness at Work*

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด ซึ่งผู้มีพระคุณท่านแรกและผู้ศึกษาใคร่ขอกราบพระคุณคือ ดร.พิศสุภา ปังนิมสวัสดิ์ ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การทำวิจัยงานค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด ท่านที่สอง คือ พี่ว่า ที่ให้คำแนะนำการติดต่อประสานงาน และการดูแลเอาใจใส่งานวิจัยฉบับนี้จนถึงขั้นตอนสุดท้าย ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาส นี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณ หมู่บ้านชาวประมง คณาจารย์ญาติ ที่ให้คำแนะนำในการค้นคว้าข้อมูล และให้ความอนุเคราะห์ด้านการเก็บข้อมูล ทั้งความรู้ในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวชาวประมง สุดท้ายที่ขาดไม่ได้คือ ครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยฉบับนี้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าตลอดมา และขอขอบคุณ นางสาวปิยธิดา ไช้จิตร ผู้ช่วยลงพื้นที่สำรวจเก็บข้อมูล ทำให้งานวิจัยฉบับนี้ออกมาอย่างสมบูรณ์

กฤตธี จันทระโคติกา



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มา และความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	4
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	5
1.4 สมมติฐานงานวิจัย และวิธีการทดสอบทางสถิติ	8
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้นในงานวิจัย	9
1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	17
2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	19
2.4 ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้านชาวประมง คณาศรีณูวัตติ	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	30
3.2 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	34
3.3 กระบวนการ และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 สมมติฐานการวิจัย	35
3.5 วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล	35



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล	37
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	38
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	55
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	61
ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	64
ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ	76
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	77
5.2 การอภิปรายผล	79
5.3 ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	87
ประวัติผู้เขียน	96
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ระดับความคิดเห็น	31
ตารางที่ 3.2: ความหมาย ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น	31
ตารางที่ 3.3: เกณฑ์ระดับความคิดเห็น	32
ตารางที่ 3.5: ความหมาย ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น	32
ตารางที่ 3.6: เกณฑ์ระดับความคิดเห็น	33
ตารางที่ 3.7: ความหมาย ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น	33
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ,อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับดังนี้	37
ตารางที่ 4.2: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านแรงกระตุ้นใน การทำงาน และสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน	39
ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน	40
ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน	47
ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	55
ตารางที่ 4.6: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน	61
ตารางที่ 4.7: แสดงความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจำแนกตามเพศ และการทดสอบสมมติฐาน	64
ตารางที่ 4.8: แสดงความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจำแนกตาม อายุ และการทดสอบสมมติฐาน	65
ตารางที่ 4.9: แสดงความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการทดสอบสมมติฐาน	66
ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน	67
ตารางที่ 4.12: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต	69
ตารางที่ 4.13: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก	70
ตารางที่ 4.14: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ	71
ตารางที่ 4.15: แสดงผลรวมสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	72
ตารางที่ 4.16: แสดงการส่งผลกระทบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับความสุขใน การทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน	72
ตารางที่ 4.17: แสดงการส่งผลกระทบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขใน การทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต	73
ตารางที่ 4.18: แสดงการส่งผลกระทบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับความสุขใน การทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก	74
ตารางที่ 4.19: แสดงการส่งผลกระทบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับความสุขใน การทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ	75
ตารางที่ 4.20: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ	76

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: แสดงสิ่งบ่งชี้ภายในที่พื้กอาศัย	3
ภาพที่ 1.2: แสดงที่พื้กอาศัยภายในเรือ	3
ภาพที่ 1.3: แสดงการพื้กอาศัยภายในเรือ	4
ภาพที่ 1.4: แสดงการทำงานบนท่าเทียบเรือ	4
ภาพที่ 1.5: กรอบแนวคิด	7



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสังคมไทย เป็นประเทศที่กำลังพัฒนา โดยมีมาตรฐานการดำรงชีวิตในระดับ ปานกลาง ถึงต่ำ พื้นฐานของอุตสาหกรรมในประเทศกำลังพัฒนา แรงงานส่วนใหญ่ในประเทศประกอบอาชีพเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ซึ่งแรงงานที่ประกอบอาชีพภายในประเทศไทย มีทั้งแรงงานที่เป็นคนไทย และแรงงานต่างด้าว ที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน มีการทำงานร่วมกันระหว่าง แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ภายใต้องค์กรเดียวกัน เช่น ธุรกิจประเภทการเกษตรและปศุสัตว์ ธุรกิจการก่อสร้าง ธุรกิจการประมงทะเลทางน้ำ และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ในปัจจุบันมีความต้องการแรงงานในปริมาณที่สูง โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรกรรม และงานในระดับล่าง เนื่องด้วยปริมาณของวัยทำงานของไทยลดลงอย่างมาก และเป็นวัยพึ่งพาเพิ่มขึ้น รวมถึงอัตราการเกิดก็ลดลง ทำให้แรงงานในระดับล่างของไทยขาดแคลน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555 และ กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553) จากสถานการณ์การประมงทะเลในน่านน้ำไทยที่นับวันจะประสบปัญหา อันเนื่องมาจากความเสื่อมโทรมของทรัพยากรสัตว์น้ำที่มีมากขึ้นเรือประมงไทยจำเป็นต้องออกทำการประมงไกลฝั่งมากและนานขึ้น จนกระทั่งกระจายไปทั่วทั้งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียใต้ ในช่วงต้นทศวรรษที่ 70 ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่ทำการประมงระยะไกล (Distant Water Fishing Nation) การประมงทะเลของไทยค่อนข้างซับซ้อน เนื่องจากใช้เครื่องมือหลายชนิด และเรือประมงมี ขนาดแตกต่างกัน การประกอบกิจการประมงสามารถแยกได้เป็นการประมงพาณิชย์และการประมงพื้นบ้าน ซึ่งเป็นการแยกตามชนิดของเครื่องมือประมง บริเวณทำการประมงและสภาพสังคมเศรษฐกิจ การที่การประมงทะเลค่อนข้างมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และ เกี่ยวโยงกับกลุ่มผลประโยชน์ที่แตกต่างกันเป็นจำนวนมาก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้น ทั้งนี้ภาคธุรกิจของไทย ยังไม่มีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ตามนโยบายรัฐบาลที่จะส่งแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติกลับประเทศ หากไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ รวมทั้งการเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอีกครั้ง เพื่อเพิ่มปริมาณแรงงานถูกต้อง และการจัดตั้งคณะทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ในการหาทางออกในการแก้ไขปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้นเพราะหลังผลักดันแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้ทำการพิสูจน์สัญชาติกลับประเทศ และอนุญาตให้กลับมาทำงานใหม่ในรูปแบบเอ็มโอยู (MOU) อาจทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานถึงขั้นวิกฤตได้ (ภูมินทร์ หะรินสุต, 2557, หน้า 2)

ปัญหาการประมงไทยที่เกิดขึ้น มีทั้งในด้านของทุน และแรงงาน ที่ถูกใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแหล่งประมงในประเทศไทย แบ่งพื้นที่ทำการประมงในอาณาเขตประเทศไทยเป็น 6

แห่ง ได้แก่ อ่าวไทยฝั่งตะวันออก อ่าวไทยตอนใน อ่าวไทยฝั่งตะวันตกตอนบน อ่าวไทยฝั่งตะวันตกตอนล่าง อ่าวไทยตอนกลาง และฝั่งทะเลอันดามัน จากการลงสำรวจพื้นที่ที่ประสบปัญหาทางประมงดังกล่าว ผู้วิจัยได้เลือก หมู่บ้านชาวประมงคณาครินุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นอ่าวไทยฝั่งตะวันออก เป็นกรณีศึกษา เนื่องจาก หมู่บ้านชาวประมงคณาครินุวัต ประสบปัญหาด้านรายได้ที่ลดต่ำลงเรื่อยๆ รวมทั้งยังมีปัญหาด้านต้นทุนการผลิต และแรงงาน หมู่บ้านชาวประมงคณาครินุวัต มีการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมประมง ด้วยแรงงานชาวประมงเป็นหลัก ซึ่งแรงงานชาวประมงจะเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ธุรกิจประมงจะมีรายได้มากขึ้น หรือลดลง ขึ้นอยู่กับแรงงานเป็นส่วนใหญ่ การออกเรือประมงในแต่ละครั้ง จะประกอบไปด้วย เรือ 2 ลำ คือเรือปลา(เรือใหญ่) และ เรือหุย(เรือเล็ก) ทำประมงร่วมกัน เรือใหญ่จะมีแรงงานทั้งสิ้น 17 – 18 คน ส่วนเรือเล็ก จะมีแรงงานทั้งสิ้น 3 – 4 คน โดยผู้คุมเรือ และไต๋กั้งเรือ จะเป็นแรงงานคนไทย นอกนั้นจะเป็นแรงงานสัญชาติพม่าทั้งสิ้น แรงงานจะใช้ชีวิตอยู่บนเรือมากกว่าอยู่บนฝั่ง โดยระยะเวลาในการออกเดินเรืออาจจะเป็นสัปดาห์ หรือเป็นเดือน การทำงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในการทำงานแต่อย่างใด การทำงานจึงเป็นระบบการทำงานที่ใช้ระบบการฝึกสอนกันเอง ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน จากหัวหน้างาน และจากการศึกษาจากประสบการณ์ของตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น เพื่อนร่วมงานมีส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งส่วนการเลื่อนตำแหน่งงานจะมากมาจาก ให้ไต๋กั้งเรือ เป็นคนเลือกแรงงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แล้วเสนอต่อเจ้าของเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน ในปัจจุบันปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น แรงงานที่ทำงานจนมีประสบการณ์ที่สามารถสอนแรงงานอื่นได้ลาออกจากงาน แรงงานขาดกำลังใจในการทำงาน แรงงานที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกันมีปัญหาทะเลาะกันบ้าง มีการแบ่งแยกเป็นพรรคพวกบ้าง จึงมีแรงงานใหม่ๆหมุนเวียนเข้ามาทำงาน ซึ่งแรงงานใหม่ที่เข้ามาทำงาน ไม่เชี่ยวชาญในการทำงาน เกิดปัญหาการใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ Herzberg (1959) กล่าวว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น

ภาพที่ 1.1: แสดงสิ่งบันเทิงภายในที่พักอาศัย



ภาพที่ 1.2: แสดงที่พักอาศัยภายในเรือ



จากภาพที่ 1.1 และ 1.2 แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตของแรงงานชาวประมง ที่ทำงานอยู่ใน  
หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต ทั้งด้านการเป็นอยู่ และกิจกรรมบันเทิง ภาพที่ 1.3 และ 1.4 แสดงให้  
เห็นถึง ขนาดของที่พักอาศัย และการทำงาน

ภาพที่ 1.3: แสดงการพักอาศัยภายในเรือ



ภาพที่ 1.4: แสดงการทำงานบนท่าเทียบเรือ



จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี



1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

### 1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังต่อไปนี้

#### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1.3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแรงงานต่างด้าวชาวประมง ซึ่งเป็นแรงงานสัญชาติพม่า หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแรงงานต่างด้าวซึ่งประกอบอาชีพชาวประมง

กลุ่มประชากรมีจำนวน 1,000 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน - +5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

#### 1.3.3 ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในงานวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

##### 1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2) ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น

ปัจจัยด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย

ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3) ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ด้านการให้ความเป็นมิตร ด้านการยอมรับความสามารถด้านความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายด้านการยิ้มแย้มแจ่มใสและด้านการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน

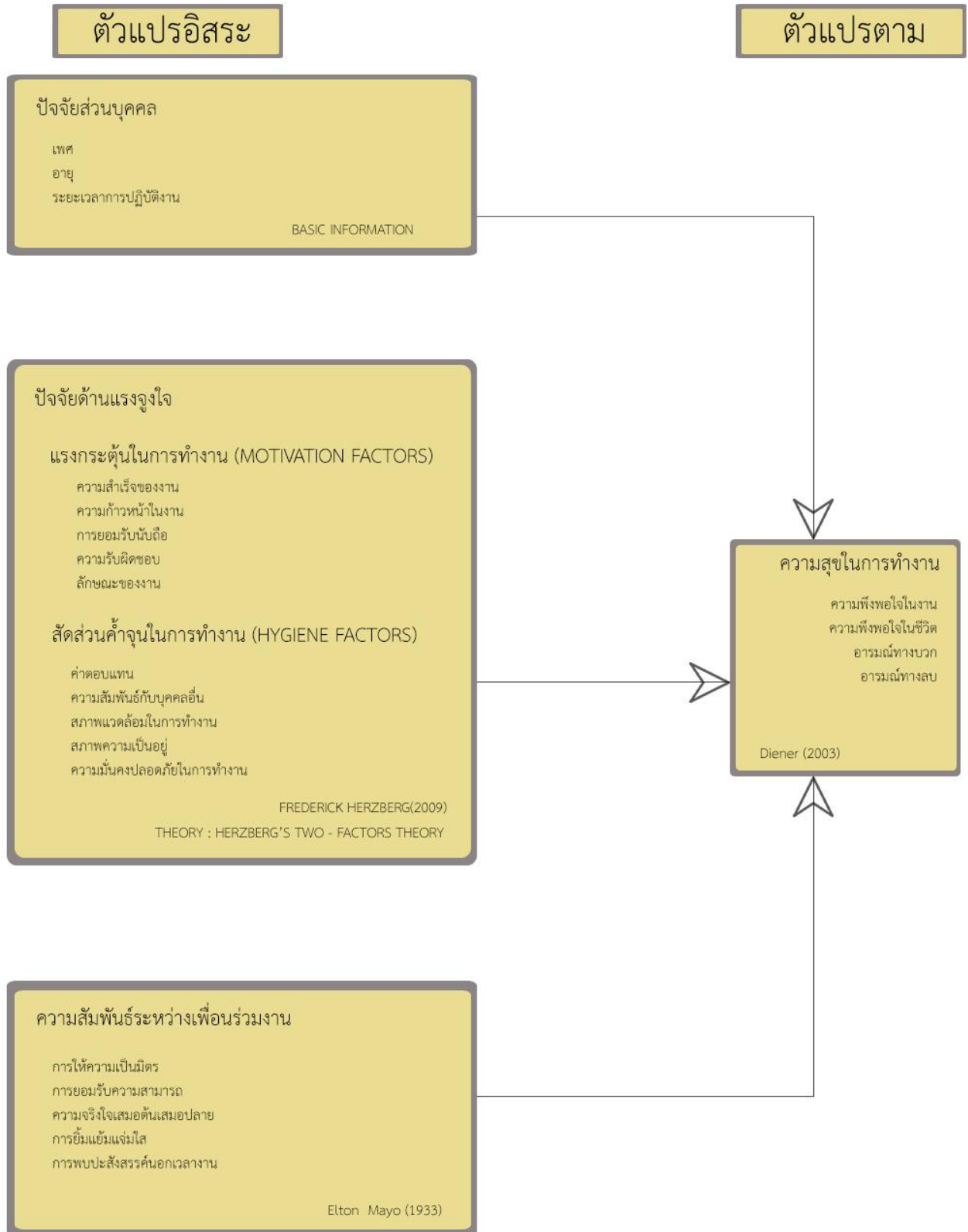
1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)คือ ความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ

#### **1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย**

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่มคือ ความสุขในการทำงาน

ทั้งนี้จะทำการทดสอบลักษณะเชิงตัวแปรเดี่ยว ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม เป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.5: กรอบแนวคิด



## 1.4 สมมติฐานงานวิจัย และวิธีการทดสอบทางสถิติ

### 1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคมนาครินูวัตติ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีมีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.4.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีต่อความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

1.4.1.2 อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และ สัตส่วนค้ำจุน มีต่อความสุขในการทำงาน

1.4.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีต่อความสุขในการทำงาน

### การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 1.4.2 วิธีทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติ ที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1) สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบ กลุ่มของกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

2) สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3) สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## 1.5 ข้อตกลงเบื้องต้นในงานวิจัย

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.5.1 ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่อยู่ในหมู่บ้านชาวประมง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และทำงานกับธุรกิจสะพานปลาฉลามศรีนุวัต

1.5.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมประมง ในประเทศไทยมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี และสามารถเข้าใจภาษาไทยได้เป็นอย่างดี

## 1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.6.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวโดยตรง ด้วยวิธีการลงพื้นที่สอบถาม เป็นรายบุคคล ด้วยวิธีการจดบันทึกเป็นข้อมูล ตามแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้เตรียมไว้

1.6.2 งานวิจัยนี้จะทำการศึกษาเฉพาะหมู่บ้านชาวประมง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ถูกกฎหมายเท่านั้นไม่รวมถึง กิจการที่ทำผิดกฎหมายแรงงาน และอยู่ในช่วงระหว่างต้องโทษ

1.6.3 งานวิจัยนี้จะเป็นการรวบรวมข้อมูลแรงงานต่างด้าว ที่อยู่ในหมู่บ้านชาวประมง ท่าเรือประมงฉลามศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือน สิงหาคม – กันยายน พ.ศ. 2558

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ซึ่งเป็นแรงงานชาวพม่า เชื้อสายมอญที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งไม่มีสัญชาติไทยระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่แรงงานเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันให้เกิดความรู้สึก ที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคล ที่มีความต้องการแตกต่างกัน และสนองต่อความรู้สึกของบุคคลนั้นๆแรงกระตุ้นในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับแรงงาน อันจะทำให้แรงงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติงาน รวมไปถึงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่มอบหมายงานให้ทำ ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่จะทำให้ตำแหน่งงานสูงขึ้น และได้รับการศึกษาในส่วนของงานที่เกี่ยวข้อง มากขึ้นการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือในอาชีพ และผลงานได้รับการชื่นชม และยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา, ญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูง รวมไปถึงหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพลักษณะของงาน

หมายถึง ลักษณะของงาน ที่มีความท้าทาย การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสัดส่วนค้ำ  
 จุนในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับ  
 พนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่  
 จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วยค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง และสวัสดิการที่  
 ได้รับ มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ การได้รับสิทธิเท่าเทียมกันในลักษณะงาน  
 ประเภทเดียวกันความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้  
 คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก  
 ความสะดวกในสถานที่ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมแซม มีความ  
 ทันสมัย ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน.สภาพความเป็นอยู่ หมายถึง ที่พักอาศัยที่ใช้ในการพักผ่อนตาม  
 ความเหมาะสม การให้ความสำคัญกับสุขภาพความเป็นอยู่ รวมถึงการจัดให้มีสถานที่ในการทำ  
 กิจกรรมต่างๆความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง ปลอดภัย  
 ได้รับการเอาใจใส่เมื่อได้รับอุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติงาน มีการป้องกันความเสี่ยง และเบี่ยงประกัน  
 ความเสี่ยงให้กับแรงงาน รวมไปถึงมีการจัดอบรมในระดับพื้นฐานความปลอดภัยในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกัน และ  
 ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย การให้ความเป็นมิตร หมายถึง ความไว้วางใจต่อ  
 กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ การยอมรับความสามารถ  
 หมายถึง การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน  
 เนื่องมาจากการทำงานที่ประสบผลสำเร็จความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การที่เพื่อน  
 ร่วมงานให้ความสำคัญ และให้การยอมรับในการปฏิบัติงานร่วมกันการยิ้มแย้มแจ่มใส หมายถึง  
 ความรู้สึกดี และการมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับ  
 เพื่อนร่วมงานได้การพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน หมายถึง กิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน  
 หลังจากเวลางาน การออกไปพักผ่อน ท่องเที่ยว รับประทานอาหารร่วมกันในช่วงวันหยุด

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่ง que ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหาด้วยวิธีการต่างๆ  
 เพื่อตอบสนองต่อกิจกรรมการทำงานที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน  
 หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานความพึงพอใจใน  
 ชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการใช้ชีวิต และประสบการณ์ที่ได้รับอารมณ์ทางบวก หมายถึง  
 ความสนุกสนาน และความปราบปลื้มใจที่ได้ทำงานอารมณ์ทางลบ หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่สบายใจ  
 คับข้องใจ และท้อแท้ต่อการเห็นความไม่ช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.8.1 ผลการวิจัยนี้ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาด้านความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวประมง

1.8.2 ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพประมง ให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.8.3 ผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปเป็นตัวอย่างในการศึกษาความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวประมง ในหน่วยงานอื่น



## บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาศรีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.4 ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้านชาวประมง คณาศรีนุวัต
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters, 1978)

แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loundon & Bitta, 1988)

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman & Kanuk, 1991)

การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ (Domjan, 1996)

อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ภายในตัวของมนุษย์ ซึ่งมีแรงกระตุ้นให้มนุษย์ รู้สึกเกิดอาการกระตุ้น ให้มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ



## 2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1970) ใช้วิธีการเริ่มทดลอง ด้วยการสัมภาษณ์อาชีพ วิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คนในบริเวณเมือง Pittsburg จากโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 11 แห่งของรัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกาจากผลการศึกษาศึกษาสามารถสรุปออกมาเป็น ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory) กล่าวคือ เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุ จูงใจที่ทำให้บุคคลทำงาน ซึ่งพบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) คือปัจจัยที่ทำให้คนทำงานรู้สึกมีความรู้สึกเกิดความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงรู้สึกด้านที่ติดกับงานเป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือลักษณะของงานความรับผิดชอบความเจริญก้าวหน้าในตนเอง และอาชีพปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วยมี 5 ประการคือ

(1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้ง เมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การยอมรับนับถือ (Recognition) คือการที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคาปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้นๆอย่างอิสระนั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้ ลูกจ้างตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

(4) ความก้าวหน้าในตาแหน่งงาน (Advancement and Growth in Capacity) คือ การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ เจริญเติบโตก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

(5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คืองานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัย ความคิดริเริ่มทำให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถหาตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง แต่ผู้เดียว

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ปฏิบัติ อยู่เช่นนโยบายของหน่วยงานและการบริหารการบังคับบัญชา หรือการนิเทศสภาพการทางาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรายได้ตำแหน่งและความมั่นคงปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้

เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้นที่ทำให้คนทำงานดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นเช่นการไม่เพียงพอของรายได้ทำให้เกิดการนัดหยุดงานของโรงงานเพื่อเรียกร้องเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีอยู่ 11 ประการคือ

- (1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration) คือ การจัดการการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร
- (2) การบังคับบัญชา (Supervision) คือความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร
- (3) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของค่าจ้างเงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
- (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superior) หมายถึงการติดต่อ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงาน ร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- (5) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความเสถียรของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน การทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
- (6) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมี เกียรติและมีศักดิ์ศรี
- (7) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาพในการทำงานปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศชั่วโมง การทำงานรวมทั้งความสบายในการทำงานเป็นสภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศชั่วโมง การทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ
- (8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี
- (9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้นเป็นผล ที่ได้รับจากงานในหน้าที่เช่นการที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทา ให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่
- (10) โอกาสเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึงสถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- (11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) หมายถึงการติดต่อ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยของ Herzberg ทำให้เข้าใจได้ว่าปัจจัยค่าจูงจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำนั่นคือถ้าไม่มีปัจจัยค่าจูงย่อมนจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำหรือถึงแม้จะมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่วนปัจจัยจูงใจก็ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้นดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอรวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยค่าจูงขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานอันจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Sriwan (1998) ได้อธิบายไว้ว่าการจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีพลังมีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจความพยายามหรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆรวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆเช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจสังคมความงามจริยธรรมวิชาการเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้นเช่นถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกันก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วยคนที่ต่างระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังต่ำ
6. การแสดงออกของความ要求在แต่ละสังคมแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่แตกต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน
7. ความต้องการอย่างเดียวกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงผลักดันที่ต่างกันทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกันเช่นตั้งใจทำงานเพื่อไ้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ

Preyaporn (2004) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่ความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจงานมีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานลดการขาดงานการลางานการมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆและปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์เพศจำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบอายุเวลาในการทำงาน เชาวน์ปัญญาการศึกษาบุคลิกภาพระดับเงินเดือนแรงจูงในการทำงานและความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ลักษณะงานทักษะในการทำงานฐานะทางวิชาชีพขนาดของหน่วยงานความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานสภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น และโครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ความมั่นคงในงานรายรับผลประโยชน์โอกาสก้าวหน้าอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่สภาพการทำงานเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงานการนิเทศงานสำหรับพนักงาน (การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Korman (1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจงานเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference – Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความสามารถนำของกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

ทั้งนี้งานวิจัยชิ้นนี้ ได้เลือกแนวคิด และทฤษฎีของ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจ มาใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

### 2.2.1 ความหมายของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคล อาทิ ครอบครัว สมาคม ชมรม หรือผู้ที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานเดียวกัน ที่มีลักษณะต่างกันออกไป ก็จัดว่าเป็นกลุ่มหรือพวกประเภทหนึ่ง ซึ่งการอยู่ร่วมกันนี้ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ร่วมกัน บ้างก็เรียกว่าเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีทั้งระดับ ต่ำกว่า เหนือกว่า หรือระดับเดียวกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับไหนแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า มนุษย์สัมพันธ์ ก็คือส่วนหนึ่งของคำว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกัน

### 2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Elton Mayo เป็นนักสังคมวิทยาทำงานอยู่ฝ่ายการวิจัยอุตสาหกรรมของฮาร์วาร์ด (The Department of Industrial Research at Harvard) เขาได้ชื่อว่าเป็น “บิดาของการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ หรือ การจัดการแบบเน้นพฤติกรรมศาสตร์” เขาและเพื่อนร่วมคณะวิจัย ได้แก่ John Dewey, Kurt Lewin, F.J. Roethlisber และ W.J. Dickson ได้ทำการศึกษาทัศนคติและปฏิกิริยาทางจิตวิทยาของคณาธิการทำงานตามสถานการณ์ที่ต่างกันตามทีผู้วิจัยกำหนดขึ้นที่ Western Electric's Hawthorne Plant (1927 - 1932) ในการทดลองของเขาและคณะได้แบ่งการทดลองเป็นระยะต่อเนื่องกัน โดยจำกัดความด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดังนี้

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่

- 1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มใจ
- 2) ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
- 3) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ
- 4) อย่าแสดงว่าตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
- 5) มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย
- 6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
- 7) มีโอกาสในการพบประสังสรรค์นอกเวลาทำงาน
- 8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน
- 9) ไม่โยนความผิดหรือชดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน

### 10) ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

Reardon (1987) ได้ให้คำจำกัดความของความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างที่มีลักษณะขั้น ลึกซึ้ง โดยมีแนวคิดคือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นช้า ๆ เปิดตนเองต่อกันมาก ขึ้นต่อกัน และกันสูง มีเรื่อง ของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องมาก ความสัมพันธ์เช่นนี้ปรากฏอยู่ในสามี-ภรรยา พ่อแม่-ลูก พี่-น้อง เพื่อนสนิท คู่รัก หรือลักษณะอื่น ๆ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจสำหรับความสัมพันธ์ประเภทนี้ ดังนี้

1. คู่สัมพันธ์ระดับลึกซึ่งมักคาดหวังจากกันและกันสูง เกินกว่าขอบเขตที่เป็นจริง เมื่อไม่ เป็นไปตามที่คาดหวังก็มักกล่าวโทษอีกฝ่ายหนึ่ง

2. ความสัมพันธ์ระดับนี้มิได้ขึ้นอยู่กับคู่สัมพันธ์อย่างเดียว การสื่อสารจากคนอื่น ๆ ก็มี อิทธิพลต่อความสัมพันธ์นั้นด้วย

3. ความสัมพันธ์ระดับลึกซึ่งที่เรียกว่าความรักนั้น จำแนกได้เป็น 3 ประเภทย่อยและแต่ละ ประเภทก็มีลักษณะต่างกัน ดังนี้

(3.1) รักแบบหลงใหล ซึ่งปรกติจะอยู่นอกเหนือการควบคุมเป็นเรื่องของอารมณ์แท้ มากกว่าเหตุผล มักกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองอย่างฉับพลัน พฤติกรรมระหว่างคู่สัมพันธ์มัก พยากรณ์ไม่ได้ และไม่พื้นฐานความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน การได้อยู่ร่วมกันเป็นประจำหรือการที่ได้มี ความสัมพันธ์ทางเพศสม่ำเสมอจะทำให้ความตื่นเต้นอันเกิดจากความหลงใหลลดลง

(3.2) รักแบบความจริง เป็นความรักที่พัฒนามาจากแบบแรก เกิดขึ้นทีละน้อยและ อยู่ภายใต้การควบคุมของคนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง มีการตอบสนองกันและกัน มองความสัมพันธ์ใน ลักษณะสมดุล

(3.3) รักแบบเอื้ออาทร เป็นรักที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะมีส่วนเพิ่มชีวิตชีวา ให้กับความรัก

4. พฤติกรรมที่สื่อให้เห็นความสัมพันธ์ลึกซึ้งนั้น เป็นได้ทั้งภาษาถ้อยคำและท่าทาง ภาษา เหล่านี้สื่อให้เห็นว่า คู่สัมพันธ์มีความใกล้ชิดกัน ทั้งกายและใจ อาจเห็นได้จากการมองตา การใช้เวลา อยู่ร่วมกันมาก การยิ้ม การยื่นมือใกล้กัน หรือการสัมผัส สาเหตุโดยทั่วไปของการเกิดความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล สำหรับสาเหตุโดยทั่วไปที่ควรจะนำมาพิจารณาประกอบด้วย

(4.1) การมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับใครนั้นอาจเกิดขึ้น ได้เพราะการมองเห็นประโยชน์ซึ่งอาจได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่าทั้งคู่มี จุดมุ่งหมายที่เข้ากันได้

(4.2) ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ หากรับรู้ว่าการมีความสัมพันธ์กับใครสามารถจะ ตอบสนองความต้องการที่จะได้รับ ความรัก ความเป็นมิตรและการได้ผูกพัน ก็มีแนวโน้มที่เราจะเข้าไป สร้างความสัมพันธ์กับคนผู้นั้น

(4.3) ความพอใจในกิจกรรมของผู้อื่น กิจกรรมที่ผู้อื่นทำอยู่เป็นสาเหตุที่ทำให้มีผู้เข้ามาสร้างความสัมพันธ์ด้วย เนื่องจากการมีความสัมพันธ์นั้นเป็นโอกาสให้ได้เข้าไปทำกิจกรรมที่ตนพอใจ

(4.4) การส่งเสริมสถานภาพส่วนตัว ในบางกรณีแม้ตัวบุคคลที่ตั้งใจจะมีความสัมพันธ์ด้วยนั้นไม่น่าสนใจและไม่ดึงดูดใจ แต่หากบุคคลนั้นมีสถานภาพทางสังคมหรือเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง ก็อาจเป็นปัจจัยดึงดูดให้เข้าไปมีความสัมพันธ์ด้วย เพราะจะได้รับเกียรติและการยกย่องว่าเป็นพวกเดียวกันกับบุคคลผู้นั้น

(4.5) การลดความวิตกกังวล สาเหตุหนึ่งที่คนเราสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็เพื่อลดความวิตกกังวลอันเกิดจากความรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อต้องอยู่โดดเดี่ยว การมีความสัมพันธ์ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ง่ายเมื่อคนเรา รู้สึกว่าถูกขู่หรือถูกทำให้กังวล การเข้าร่วมกับคนอื่นจะทำให้ความรู้สึกดังกล่าวลดลงเพราะคนอื่น ๆ ก็กังวลเหมือนกัน หรือเป็นไปได้ว่าเมื่อมาอยู่รวมกันก็สามารถจะหาทางจัดการกับความวิตกกังวลนั้น อย่างไรก็ตามหากสถานการณ์นั้นทำให้กังวลร่วมกับอับอาย คนเรามีแนวโน้มจะอยู่คนเดียวมากกว่าอยู่ร่วมกับผู้อื่น

(4.6) การใช้ความสัมพันธ์กับคนอื่นเป็นเครื่องมือสำหรับการบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนตัว การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลนั้น เป็นไปได้อีกเช่นกันที่คนเราจะเข้าไปเพราะเป็น ช่องทางที่ทำให้ตนเองได้ประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว ได้โดยที่มิได้พอใจในตัวบุคคลนั้นเลย

ทั้งนี้งานวิจัยชิ้นนี้ ได้เลือกแนวคิด และทฤษฎีของ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของ Mayo (1933) มาใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้

## 2.3 แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542 (2542, หน้า 825) กล่าวว่าความสุขหมายถึง ความสบายความสำราญความปราศจากโรค

วิทยา นาควัชระ (2539, หน้า 11) กล่าวว่าความสุขคือความรู้สึกพอใจที่รู้สึกว่าตนเองดีขึ้น หรือได้ดีขึ้นซึ่งแต่ละคนจะมีระดับของความพอใจแตกต่างกันสิ่งที่ทำให้พอใจนั้นก็แตกต่างกัน

สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์ (2544, หน้า 1-2) กล่าวว่าความสุขคือสภาวะของความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกดังต่อไปนี้ความรู้สึกสะอึกสอหายเป็นความรู้สึกที่ไม่ต้องยุ่งยากหรือไม่ต้องอดทนสภาวะที่ระดับความทุกข์ที่ลดลงความรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนองความรู้สึกใจสงบไม่รุ่มรวยความรู้สึกดีขึ้น

สุกมล วิภาวีพลกุล (2546, หน้า 25) กล่าวว่าความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญาความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้อง

รู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไรแล้วปรับตัวให้เข้ากับโลกมองโลกในแง่ดีจะทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้ง ทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

กระทรวงสาธารณสุข (2552) ให้คานิยามความสุขไว้ว่าการที่เราได้รับความพึงพอใจความสมหวังจากสิ่งต่างๆรอบด้านเช่นสุขเพราะได้อยู่กับความที่รักหรือถูกใจสุขเพราะ ได้ทำงานที่ถูกใจสุขจากการรอดภัยอันตรายหรือเจอเพื่อนเก่าที่ไม่ได้เจอกันมานาน เป็นต้น

กรมสุขภาพจิต (2552) กล่าวว่าปัจจัยหลายอย่างทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในตัวบุคคล มีผลต่อความสุขของตัวบุคคลความสุขของคนนั้นมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและเสรีภาพโดยความจริง ของความสุขนั้นมีดังนี้

1. ความสุขเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ด้วยวิธีการต่างๆเช่น การสอบถามการวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้นนอกจากนั้นความสุขคือสิ่งที่ผูกพันโดยตรงกับ ความทุกข์เมื่อความสุขมากขึ้นความทุกข์ลดลง
2. การแสวงหาความสุขนั้นเป็นธรรมชาติของคนโดยคนจะหาวิธีสร้างความสุขโดย เปรียบเทียบต้นทุนที่ลงไปและผลที่จะได้รับจากวิธีต่างๆ
3. สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีคนที่มีความสุขมากที่สุดดังนั้นนโยบายสาธารณะควรมี เป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด
4. สังคมจะมีความสุขหากคนในสังคมมีเป้าหมายร่วมกันเนื่องจากความสุขของคน ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้อื่นถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคมจึงจะสามารถร่วมกัน จัดระบบของสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะขึ้นได้
5. การมีเพื่อนมีครอบครัวมีงานทาเป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงินดังนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความสุขของ คนด้วย
6. คนมักมีความทุกข์กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆเพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพ ปัจจุบันชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคยเพราะข้อเท็จจริงชี้ว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะ ต่ำลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง
7. คนมักใส่ใจกับสถานะทางสังคมของตนอย่างยิ่งโดยคนมีธรรมชาติที่ต้องการจะ ดีกว่าผู้อื่นนี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนา ไปมากเมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้นก็จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลงโดยเปรียบเทียบการที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้ เพิ่มขึ้นก็ทำให้คนอื่นมีความทุกข์มากขึ้น



8. คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอเมื่อได้สิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชิน ดังนั้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนานรายได้ในปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับคนจึงจะรู้สึกมีความสุข

9. ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากพอกับปัจจัยภายนอก

Seligman (2002) กล่าวว่าความสุขเป็นลักษณะในด้านดีของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกของบุคคลเช่นความปิติสุขความสบายใจและความมีชีวิตชีวาทั้งหลายในตัวบุคคลโดยจำแนกอารมณ์ทางบวกของบุคคลออกเป็นระดับคือหนึ่งเป็นความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับเรื่องราวในอดีตของตนสองเป็นความรู้สึกมั่นใจมีความหวังที่จะกระทำสิ่งใดๆในอนาคตและสามเป็นความรู้สึกพอใจกับตนเองในปัจจุบัน

อบรม สนิทบาล และสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2533) ความสุขในการทำงานเป็นการทำงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจอย่างลึกซึ้งมิได้หมายเพียงแต่การทำงานไปวันๆเท่านั้นแต่หมายถึงการทำอะไรพิเศษให้กับงานนั้นจะนำมาซึ่งความสุขใจด้วย

Lyubomirsky (2001) ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคลประสบการณ์แรงจูงใจตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรมอีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการเช่นสุขภาพดีมีความอ่อนเยาว์มีอารมณ์ดีเกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

Warr (1990) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนทีตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสุขในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใดๆ

2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจพอใจเต็มใจสนใจมีความภูมิใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยมีความรู้สึกว่าจะอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552, หน้า 6-13) คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนาพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนโดยอาศัยความสุข 8 ประการได้แก่

1. Happy Body การมีสุขภาพดีคือสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุขเหมาะสมกับเพศเหมาะสมกับวัยเหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. Happy Heart การมีน้ำใจงามในองค์กรสิ่งที่เราจะเป็นที่รักในการที่มนุษย์จะอยู่กับผู้อื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงผู้อื่นมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันจะเอาแต่ตัวเองอยู่อย่างเดียวไม่ได้ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสมต้องรู้บทบาทของเจ้านายบทบาทของลูกน้องกับผลสิ่งต่างๆที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy Relax การผ่อนคลายต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต เมื่อการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4. Happy Brain การหาความรู้มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆนำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นั่นคือต้องมีความรู้ในงานมีความรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy Soul การมีคุณธรรมหรืออดิบุพคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีมหมายถึงความละเอียดและความเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์มีความสามัคคีและมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

6. Happy Money การใช้เงินเป็นการที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

7. Happy Family การมีครอบครัวที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการที่เราสามารถจะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ทำให้เรามั่นใจที่จะทำให้ชีวิตเราดีขึ้น

8. Happy Society การมีสังคมที่ดีคือต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่คนทำงานและพักอาศัยจึงจะมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (Chawsithiwong, 2007, p. 63) กล่าวว่าความสุขในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

- เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really enjoy what you do)
- รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do great work you can feel proud of)

- รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing / nice people)
- รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/recognized for your work)
- มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to take responsibility)
- มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้น และเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลปัจจัยหรือองค์ประกอบเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาวและมีความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด Diener (อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ Manion (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 38) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

อาจจะกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

### 2.3.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1. แนวคิดความสุขในการทำงานของ รวมศิริเมณะ โปธิการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ตามแนวคิดของ รวมศิริ เมณะโปธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่ง

ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน คือ

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครอง เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชาที่มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้น ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ใฝ่ฝันโดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมรวมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมรวม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพล ต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

2. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) หมายถึงผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความสุข สนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึก

ที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกผันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกผัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมี จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ทำทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าว Manion (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 45) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 42) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

(3) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason Gavin and Mason (อ้างใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 40) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่น ชื่นชอบ พึงพอใจโดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจ เสรีภาพ ในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

(4) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener Diener (อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลยมงคล, 2547, หน้า 26) อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัย หลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุรายได้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจเบื่อหน่าย เศร้าหมองไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตน

ให้มีความสุขโดยสรุปแล้วความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบที่จะให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ประกอบของความสุข (Happiness or Subjective Well-being) ของ Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (Chawsithiwong, 2007, p. 63 และ รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) มาอธิบายความสุขในการทำงานของบุคลากรในการศึกษาคั้งนี้

## 2.4 ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้านชาวประมง คณาครีนุวัต

### ประวัติ และความเป็นมาของหมู่บ้านชาวประมง คณาครีนุวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

แสมสารเป็นหมู่บ้านชาวประมงที่สัตหีบเป็นเวลานานหลายสิบปีแล้ว ซึ่งมีเรือกว่า 100 ลำ จอดอยู่ที่มีสะพานปลาทั้ง 7 แห่งเสมอบนเกาะยังมีวัดหลวงพ่อดำและพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยาเกาะและทะเลไทย ที่น่าสนใจมากคือบริเวณชายฝั่งกับหมู่เกาะเล็ก ๆ ที่นั่น จะมีช่องเล็ก ๆ สำหรับให้เรือเข้ามาเทียบชายฝั่ง เรียกว่า ช่องแสมสาร ที่บริเวณช่องแสมสารนี้เองที่เป็นที่อยู่อาศัยของปลา เพราะฉะนั้นจึงเป็นที่นิยมมากสำหรับนักท่องเที่ยวที่ชอบมาตกปลา หมู่เกาะแถวในบริเวณนี้ได้รับการดูแลโดยทหารเรือเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติบนเกาะด้วย ในตอนแรกยังไม่มีหมู่บ้านประมงแสมสาร แต่เป็นกลุ่มชาวประมงไม่กี่หลังคาเรือน ที่อาศัยอยู่ในบริเวณนั้น แต่เพราะหมู่เกาะเล็ก ๆ ที่จับกลุ่มอยู่ด้วยกันใกล้ ๆ กับชายฝั่ง ได้เป็นตัวป้องกันคลื่นได้นำจากท้องทะเลเข้ามาที่ฝั่ง และเกิดเป็นที่อยู่ของสัตว์น้ำนานาชนิด บริเวณนี้จึงเหมาะกับการทำอาชีพประมงมาก ทำให้มีชาวประมงไปอยู่ที่นั่นมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นหมู่บ้านประมงในที่สุด เนื่องจากหมู่เกาะในบริเวณนี้ได้รับการคุ้มครองโดยทหารเรือ จึงไม่มีบุคคลทั่วไปอาศัยอยู่บนเกาะ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติของช่องแสมสารและบนเกาะต่าง ๆ มีอย่างอุดมสมบูรณ์

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยอื่นๆ

ชุดิมนท์ ฟ้าภิญโญ (2552) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการทั่วไป ตำแหน่งพนักงานระดับ 9 ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กรด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ

กรณีศึกษา ตามลวง (2553) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพนักงานมีความพึงพอใจในงาน และ องค์ประกอบด้านพนักงานมีความรื่นรมย์ในการทำงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุดสำหรับปัจจัยภายในองค์การ ที่มีผลก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงาน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดยองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ผู้นำเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ลักษณะของงานเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับ บุคคลภายนอก และระบบการให้รางวัลที่มีผู้ประเมินมากกว่า 1 คน ทำให้การประเมินมีความ น่าเชื่อถือการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และลักษณะการจ้างงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และในแต่ละกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับพนักงาน ค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน

ชินกร น้อยคำยาง (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของ บุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนัก หอสมุดกลาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน แบ่ง ออกเป็น 6 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้าน คุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านรายได้ และปัจจัย ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สุธานีธัญกุล อึ้งอารี (2555) ทำศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบิน ไทยจำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีลำดับคือ ด้านการยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ตามลำดับ พนักงานบริษัทการบินไทย มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ใน ระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีลำดับคือ ด้านการควบคุม และบังคับบัญชา ด้าน นโยบาย และการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พนักงานบริษัท การบินไทย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีลำดับคือ ด้านการยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ตามลำดับ พนักงานบริษัทการบินไทย มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีลำดับคือ ด้านการควบคุม และบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ศิริธร สายสุนทร (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัดผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ พนักงานของบริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น และด้านความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก



### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี: กรณีศึกษาหมู่บ้านชาวประมง ท่าเรือประมงคณาครินทร์วัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการ และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประเภท และรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยใช้กรณีศึกษาคือ หมู่บ้านชาวประมงท่าเรือประมงคณาครินทร์วัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 1. เพศ                   | ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)     |
| 2. อายุ                  | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลจะประกอบด้วย 1.ปัจจัยด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน (ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงาน) และปัจจัยด้านสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน (ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพความเป็นอยู่และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

#### สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น มีระดับการวัดดังนี้

ตารางที่ 3.1: เกณฑ์ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นมาก	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

#### สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น เป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย มีระดับการวัดดังนี้

ตารางที่ 3.2: ความหมาย ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น

ความหมาย	ค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21 - 5.00
มาก	3.41 - 4.20
ปานกลาง	2.61 - 3.40
น้อย	1.81 - 2.60
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80

ส่วนที่ 4 ข้อมูลวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อมูลจะประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการให้ความเป็นมิตร ด้านการยอมรับความสามารถด้านความตั้งใจเสมอต้นเสมอปลายและด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

**สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น มีระดับการวัดดังนี้**

ตารางที่ 3.3: เกณฑ์ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นใจมาก	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

**สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น เป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย มีระดับการวัดดังนี้**

ตารางที่ 3.5: ความหมาย ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น

ความหมาย	ค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21 - 5.00
มาก	3.41 - 4.20
ปานกลาง	2.61 - 3.40
น้อย	1.81 - 2.60
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80

ส่วนที่ 5 ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้คือ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบโดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

### สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น มีระดับการวัดดังนี้

ตารางที่ 3.6: เกณฑ์ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นในใจมาก	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

### สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น เป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย มีระดับการวัดดังนี้

ตารางที่ 3.7: ความหมาย ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น

ความหมาย	ค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21 - 5.00
มาก	3.41 - 4.20
ปานกลาง	2.61 - 3.40
น้อย	1.81 - 2.60
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### 3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

### 3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ แรงงานต่างด้าวชาวประมง ในหมู่บ้านชาวประมง อำเภอสัตตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.838 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกแบบสอบถามในวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2558

## 3.2 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น แรงงานต่างด้าวชาวประมง ที่หมู่บ้านชาวประมง อำเภอสัตตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแรงงานต่างด้าวซึ่งประกอบอาชีพประมง และเป็นแรงงานต่างด้าวชาวประมง ใน ท่าเรือประมงคณาศรีนุวัตติ ณ หมู่บ้านชาวประมง อำเภอสัตตหีบ จังหวัดชลบุรี

กลุ่มประชากรมีจำนวนกว่า 1,000 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้ จะกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน โดยจะทำการแจกแบบสอบถามในวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2558 โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

## 3.3 กระบวนการ และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการ และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก แรงงานต่างด้าว ในท่าเรือประมงของ คณาศรีนุวัตติ ที่จะทำการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ติดภารกิจใดๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย พร้อมทั้งมีล่ามแปลภาษา เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงของคำถามในแบบสอบถามมากที่สุด

3.3.3 ทำการถามคำถามแทนการแจกแบบสอบถามให้กับแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยการสื่อสารผ่านล่ามแปลภาษา โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 7 วัน หลังจากนั้นจะรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามต่อไป

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี: กรณีศึกษาหมู่บ้านชาวประมง ท่าเรือประมงคณาครินูวัตี มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมงที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสัดส่วนค้ำจุน มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง

**การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

### 3.5 วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standarddeviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ้ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ  
(Multiple Regression Analysis)





## บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายและทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น

2.1 ปัจจัยด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านสัดส่วนค่าจ้างในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายงานผลตามสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ,อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	386	96.50
หญิง	14	3.50
รวม	400	100

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ): แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ,อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	63	15.80
30 – 45 ปี	336	83.90
สูงกว่า 45 ปี	1	0.30
รวม	400	100
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
6 - 7 ปี	49	12.30
8 – 9 ปี	86	21.50
10 – 11 ปี	44	10.90
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	221	55.30
รวม	400	100

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย ซึ่งมีจำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.2: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
แรงกระตุ้นในการทำงาน	44.73 (11.18)	108.93 (27.23)	157.86 (39.46)	84.33 (21.08)	0.80 (0.20)	2.70	0.57	ปานกลาง
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน	58.56 (14.64)	162.75 (40.68)	137.37 (34.34)	37.93 (9.48)	0.87 (0.21)	2.38	0.56	น้อย
รวมแรงจูงใจในการทำงาน	51.64 (12.91)	135.84 (33.95)	147.61 (36.90)	61.13 (15.28)	0.83 (0.20)	2.54	0.565	น้อย

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.54 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.565 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง และสัดส่วนค้ำจุนอยู่ในระดับ น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.70 และ 2.38 ตามลำดับ

## 2.2 ปัจจัยด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านแรงกระตุ้นใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านความสำเร็จของงาน								
ท่านพึงพอใจต่อ ผลงานที่ท่านได้ ปฏิบัติ	21 (5.30)	211 (52.80)	165 (41.30)	2 (0.50)	1 (0.30)	2.38	0.605	น้อย
ท่านพึงพอใจต่อ การยอมรับของ หัวหน้า และเพื่อน ร่วมงาน	12 (3.00)	166 (41.50)	219 (54.80)	3 (0.80)	0 (0.00)	2.53	0.570	น้อย
ท่านภูมิใจกับ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	17 (4.30)	143 (35.80)	235 (58.80)	5 (1.30)	0 (0.00)	2.57	0.597	น้อย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านแรงกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านความก้าวหน้า								
ท่านคิดว่าเกณฑ์ การพิจารณา เลื่อนตำแหน่งใน หน่วยงานมีความ เหมาะสม	8 (2.00)	131 (32.80)	260 (65.00)	1 (0.30)	0 (0.00)	2.64	0.527	ปาน กลาง
หน่วยงานของ ท่านส่งเสริมใน การหาความรู้ เพิ่มเติม ในด้านที่ เกี่ยวข้องกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่	6 (1.50)	153 (38.30)	238 (59.50)	3 (0.80)	0 (0.00)	2.60	0.535	น้อย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านแรงกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
หน่วยงานของ ท่าน จัดให้มีการ ไปดูงานที่ เกี่ยวข้องกับงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่	15 (3.80)	182 (45.50)	200 (50.00)	3 (0.80)	0 (0.00)	2.48	0.583	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ความก้าวหน้า	9.66 (2.43)	155.33 (38.86)	232.66 (58.16)	2.33 (0.63)	0 (0.00)	2.57	0.54	น้อย
ด้านการยอมรับนับถือ								
ท่านได้รับการ ยอมรับนับถือใน ผลงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน จาก หัวหน้าของท่าน	1 (0.30)	20 (5.00)	256 (64.00)	123 (30.80)	0 (0.00)	3.25	0.552	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านแรงกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านได้รับการ ยอมรับนับถือใน อาชีพ และ ความสำเร็จของ ท่าน จากครอบครัว ญาติพี่น้อง	1 (0.30)	16 (4.00)	180 (45.00)	201 (50.30)	2 (0.50)	3.47	0.596	มาก
หน่วยงานของ ท่านได้รับการ ยอมรับจาก หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐ และ ภาคเอกชน	0 (0.00)	20 (5.00)	91 (22.80)	288 (72.00)	1 (0.30)	3.68	0.570	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน การยอมรับนับถือ	0.66 (0.20)	18.66 (4.66)	175.66 (43.93)	204 (51.03)	1 (0.26)	3.46	0.57	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านความรับผิดชอบ								
ท่านได้รับมอบ หมายให้รับผิดชอบ เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ของท่าน	0 (0.00)	19 (4.80)	228 (57.00)	152 (38.00)	1 (0.30)	3.34	0.570	ปาน กลาง
ท่านพอใจกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ	1 (0.30)	15 (3.80)	158 (39.50)	225 (56.30)	1 (0.30)	3.52	0.588	มาก
ท่านสามารถ ปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบเสร็จ อย่างมี ประสิทธิภาพ	1 (0.30)	17 (4.30)	128 (32.00)	253 (63.30)	1 (0.30)	3.59	0.590	มาก

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านแรงกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ความรับผิดชอบ	0.66 (0.20)	17 (4.30)	171.33 (42.83)	210 (52.53)	1 (0.30)	3.48	0.58	มาก
ด้านลักษณะของงาน								
ท่านพอใจกับ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติงานอยู่	205 (51.30)	185 (46.30)	6 (1.50)	4 (1.00)	0 (0.00)	1.52	0.583	น้อย ที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่ทำ ด้วยความ สามารถ	156 (39.00)	240 (60.00)	1 (0.30)	1 (0.30)	2 (0.50)	1.63	0.560	น้อย ที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ เปิดโอกาสให้ ใช้ความรู้อย่าง เต็มที่	227 (69.30)	116 (29.00)	3 (0.80)	1 (0.30)	3 (0.80)	1.34	0.588	น้อย ที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามแรงกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านแรงกระตุ้น ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ลักษณะของงาน	196 (53.20)	180.33 (45.10)	3.33 (0.86)	2 (0.53)	1.66 (0.43)	1.49	0.577	น้อย ที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	44.73 (11.18)	108.93 (27.23)	157.86 (39.46)	84.33 (21.08)	0.80 (0.20)	2.70	0.572	ปาน กลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อแรงจูงใจด้านแรง  
กระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
แรงกระตุ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ  
ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 3.46 2.57  
2.49 และ 1.49 ตามลำดับ

## 2.3 ปัจจัยด้านสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค้ำจุน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านค่าตอบแทน								
ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเท่าเทียมกับ หน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะการทำงาน แบบเดียวกัน	9 (2.30)	193 (48.30)	186 (46.50)	11 (2.80)	1 (0.30)	2.51	0.60 5	น้อย
ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ มีความ เหมาะสมกับ หน้าที่ และความ รับผิดชอบของท่าน	11 (2.80)	178 (43.00)	210 (52.50)	6 (1.50)	1 (0.30)	2.54	0.59 1	น้อย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค่าจูนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค่าจูน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิก ได้อย่างรวดเร็วทัน ต่อความจำเป็น	17 (4.30)	103 (25.80)	271 (67.80)	8 (2.00)	1 (0.30)	2.68	0.598	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ค่าตอบแทน	12.33 (3.13)	158 (37.36)	222.33 (55.60)	8.33 (2.10)	1 (0.30)	2.58	0.60	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น								
หน่วยงานของท่าน มีความสามัคคี ให้ ความร่วมมือกัน ใน การปฏิบัติงาน	1 (0.30)	29 (7.30)	289 (72.30)	79 (19.80)	2 (0.50)	3.13	0.533	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค้ำจุน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
เพื่อนร่วมงานของ ท่านให้ความช่วย เหลือหรือให้คำปรึกษา ในยามที่ท่าน เดือดร้อน	0 (0.00)	24 (6.00)	167 (41.80)	209 (52.30)	0 (0.00)	3.46	0.60 8	มาก
ท่านได้รับความ ร่วมมือเป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงาน ในการทำกิจกรรม ต่างๆ	1 (0.30)	18 (4.50)	116 (29.00)	264 (66.00)	1 (0.30)	3.62	0.59 0	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	0.66 (0.20)	23.67 (5.93)	190.67 (47.70)	184 (46.03)	1 (0.30)	3.40	0.58	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค่าจูนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค่าจูน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน								
สถานที่ทำงานของ ท่าน มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกอย่าง เพียงพอ	149 (37.30)	240 (60.00)	7 (1.80)	2 (0.50)	2 (0.50)	1.67	0.589	น้อย ที่สุด
สถานที่ทำงานของ ท่านมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ	130 (32.50)	266 (66.50)	1 (0.30)	3 (0.80)	0 (0.00)	1.69	0.513	น้อย ที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค้ำจุน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติ งานด้านอื่นๆ อย่าง ครบถ้วน	199 (49.80)	197 (49.30)	1 (0.30)	2 (0.50)	1 (0.30)	1.52	0.561	น้อย ที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	159.33 (39.86)	234.33 (58.60)	3 (0.80)	2.33 (0.60)	1 (0.30)	1.63	0.51	น้อย ที่สุด
ด้านสภาพความเป็นอยู่								
หน่วยงานของท่าน ดำเนินการในเรื่อง การจัดหาที่พักให้ กับท่านอย่าง เหมาะสม	176 (44.00)	218 (54.50)	6 (1.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.58	0.524	น้อย ที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค้ำจุน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับสุขภาพ ความเป็นอยู่ และ ที่พักอาศัยของ พนักงาน	121 (30.30)	271 (67.80)	6 (1.50)	2 (0.50)	0 (0.00)	1.72	0.511	น้อย ที่สุด
หน่วยงานของท่าน จัดให้มีสถานที่ พักผ่อนหรือออก กำลังกาย	124 (31.00)	268 (67.00)	8 (2.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.71	0.497	น้อย ที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมด้าน สภาพความเป็นอยู่	140.33 (35.10)	252.33 (63.10)	6.66 (1.66)	0.66 (0.16)	0 (0.00)	1.67	0.51	น้อย ที่สุด
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน								
อาชีพของท่าน เป็นอาชีพที่มีความ มั่นคง	4 (1.00)	191 (47.80)	198 (49.50)	7 (1.80)	0 (0.00)	2.52	0.553	น้อย

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค้ำจุน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญใน เรื่องความ ปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานเป็น สำคัญ	4 (1.00)	108 (27.00)	277 (69.30)	10 (2.50)	1 (0.30)	2.74	0.527	ปาน กลาง
หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่เมื่อ พนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บ จากการปฏิบัติ หน้าที่	15 (3.80)	148 (37.00)	233 (58.30)	2 (0.50)	2 (0.50)	2.57	0.601	น้อย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านสัดส่วนค้ำจุน ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
หน่วยงานของท่าน มีระบบการประกัน การเสี่ยงภัยจาก การปฏิบัติงาน และเบี้ยประกันที่มี ความเหมาะสม	16 (4.00)	158 (39.50)	222 (55.50)	2 (0.50)	2 (0.50)	2.54	0.608	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ความมั่นคง ปลอดภัยในการ ทำงาน	9.75 (2.45)	151.25 (37.82)	232.5 (58.15)	5.25 (1.32)	1.25 (0.32)	2.59	0.57	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	58.56 (14.64)	162.75 (40.68)	137.37 (34.34)	37.93 (9.48)	0.87 (0.21)	2.38	0.56	น้อย

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อแรงจูงใจด้าน  
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงานในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความ  
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพความเป็นอยู่ และด้านสภาพแวดล้อมการ  
ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 2.59 2.58 1.67 และ 1.63 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
<b>ด้านการให้ความเป็นมิตร</b>								
ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้	117 (29.30)	270 (67.50)	11 (2.80)	2 (0.50)	0 (0.00)	3.49	0.647	มาก
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	154 (38.50)	235 (58.80)	7 (1.80)	3 (0.80)	1 (0.30)	1.66	0.580	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการให้ความเป็นมิตร	135.5 (33.90)	252.5 (63.15)	9 (2.30)	2.5 (0.65)	0.5 (0.15)	2.58	0.61	น้อย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านการยอมรับความสามารถ								
ท่านเป็นส่วนหนึ่ง ของทีม ที่ทำให้ หน่วยงานประสบ ความสำเร็จ	3 (0.80)	36 (9.00)	336 (84.00)	25 (6.30)	0 (0.00)	2.96	0.426	ปาน กลาง
ท่านได้รับคำ ชมเชย สรรเสริญ จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อการทำงาน ประสบผลสำเร็จ	2 (0.50)	27 (6.80)	146 (36.50)	224 (56.00)	1 (0.30)	3.49	0.649	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน การยอมรับ ความสามารถ	2.5 (0.65)	31.5 (7.90)	241 (60.25)	124.5 (31.15)	0.5 (0.15)	3.23	0.54	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลาย								
ท่านมีเพื่อนร่วมงาน ที่สามารถทำงาน ร่วมกันได้เสมอ	6 (1.50)	217 (54.30)	170 (42.50)	6 (1.50)	1 (0.30)	2.45	0.568	น้อย
ท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	7 (1.80)	192 (48.00)	192 (48.00)	8 (2.00)	1 (0.30)	2.51	0.584	น้อย
เพื่อนร่วมงานให้ ความสำคัญกับ ท่าน	6 (1.50)	96 (24.00)	283 (70.80)	15 (3.80)	0 (0.00)	2.77	0.533	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ความจริงใจ เสมอ ต้นเสมอปลาย	6.33 (1.60)	168.33 (42.10)	215 (53.76)	9.66 (2.43)	0.66 (0.20)	2.58	0.56	น้อย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านการยิ้มแย้ม แจ่มใส								
ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลินเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อน ร่วมงาน	3 (0.80)	24 (6.00)	345 (86.30)	28 (7.00)	0 (0.00)	4.40	0.667	มาก ที่สุด
เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษ ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเมื่อ	1 (0.30)	23 (5.80)	194 (48.50)	182 (45.50)	0 (0.00)	3.39	0.608	ปาน กลาง
ท่านมีความ สัมพันธ์ที่แน่น แฟ้นกับเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.00)	5 (1.30)	97 (24.30)	297 (74.30)	1 (0.30)	3.74	0.475	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน การยิ้มแย้มแจ่มใส	1.33 (0.36)	17.33 (4.36)	212 (53.03)	169 (42.26)	0.33 (0.10)	3.84	0.58	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน								
ท่านมีกิจกรรม ร่วมกับเพื่อน ร่วมงานหลังเวลา เลิกงาน	1 (0.30)	7 (1.80)	29 (7.30)	294 (73.50)	69 (17.30)	4.06	0.579	มาก
ท่านออกไป ท่องเที่ยว และ รับประทานอาหาร ร่วมกับ เพื่อนร่วมงานใน วันหยุดงาน	1 (0.30)	7 (1.80)	14 (3.50)	189 (47.30)	189 (47.30)	4.40	0.667	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน การพบปะ สังสรรค์นอกเวลา งาน	1 (0.30)	7 (1.80)	21.5 (5.40)	241.5 (60.40)	129 (32.30)	4.23	0.62	มากที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
ต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ค่าเฉลี่ยรวม	25.08 (6.27)	94.91 (23.72)	152 (38.00)	106.08 (26.52)	21.91 (5.47)	3.27	0.58	ปาน กลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อความสัมพันธ์  
ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพบปะสังสรรค์นอก  
เวลางาน ด้านการยิ้มแย้ม แจ่มใส ด้านการยอมรับความสามารถ ด้านการให้ความเป็นมิตร และด้าน  
ความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 3.84 3.23 2.58 และ 2.58 ตามลำดับ



#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.6: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านความพึงพอใจในงาน								
ท่านพึงพอใจงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	0 (0.00)	8 (2.00)	186 (46.50)	206 (51.50)	0 (0.00)	3.50	0.539	มาก
ท่านพึงพอใจเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	0 (0.00)	12 (3.00)	142 (35.50)	246 (61.50)	0 (0.00)	3.59	0.551	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน	0 (0.00)	10 (2.50)	164 (41.00)	226 (56.50)	0 (0.00)	3.55	0.55	มาก
ด้านความพึงพอใจในชีวิต								
ท่านมีความพึงพอใจในชีวิต	185 (46.30)	211 (52.80)	4 (1.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.55	0.518	น้อยที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านภูมิใจและสุขใจในประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับ	121 (30.30)	275 (68.80)	4 (1.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.71	0.477	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความพึงพอใจในชีวิต	153 (38.30)	243 (60.80)	4 (1.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.63	0.50	น้อยที่สุด
ด้านอารมณ์ทางบวก								
ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน	208 (52.00)	189 (47.30)	3 (0.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.49	0.515	น้อยที่สุด
ท่านรู้สึกปลื้มใจที่ได้ทำงาน	119 (29.80)	278 (69.50)	3 (0.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.71	0.471	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านอารมณ์ทางบวก	163.5 (40.90)	233.5 (58.40)	3 (0.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	1.60	0.49	น้อยที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านอารมณ์ทางลบ								
ท่านรู้สึกไม่สบายใจ	27 (6.80)	329 (82.30)	36 (9.00)	8 (2.00)	0 (0.00)	2.06	0.484	น้อย
ท่านรู้สึกคับข้องใจ	93 (23.30)	280 (70.00)	24 (6.00)	3 (0.80)	0 (0.00)	1.84	0.546	น้อย
ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือกัน	225 (56.30)	152 (38.00)	22 (5.50)	1 (0.30)	0 (0.00)	1.50	0.613	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านอารมณ์ทางลบ	115 (28.80)	253.66 (63.43)	27.33 (6.83)	4 (1.03)	0 (0.00)	1.80	0.547	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	107.87 (27.00)	185.04 (55.90)	49.58 (12.40)	57.50 (14.38)	0 (0.00)	2.14	0.521	น้อย

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.145 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางบวก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 1.80 1.63 และ 1.60 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1 :** ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีต่อความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7: แสดงความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจำแนกตามเพศ และการทดสอบสมมติฐาน

ความสุขในการทำงาน	เพศ				T-Value	Sig.
	ชาย		หญิง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความพึงพอใจในงาน	3.537	0.459	3.607	0.400	0.313	0.576
ความพึงพอใจในชีวิต	1.637	0.370	1.357	0.412	7.682	0.006*
อารมณ์ทางบวก	1.606	0.385	1.392	0.487	4.064	0.044*
อารมณ์ทางลบ	4.209	0.400	3.928	0.525	6.464	0.011*
รวมความสุขในการทำงาน	2.747	0.219	2.571	0.237	8.659	0.003*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของความสุขในการทำงาน พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงาน และเพศที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้าน ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก และ อารมณ์ทางลบ เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.74 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยที่ 2.57

### สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8: แสดงความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจำแนกตาม อายุ และการทดสอบสมมติฐาน

ความสุขในการ ทำงาน	อายุ (ปี)						F- Value	Sig.
	<30		30 – 45		>45			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความพึงพอใจในงาน	3.539	0.460	3.541	0.456	3.000	-	0.699	0.498
ความพึงพอใจในชีวิต	1.571	0.419	1.638	0.365	1.500	-	0.905	0.405
อารมณ์ทางบวก	1.595	0.429	1.601	0.054	1.000	-	1.186	0.307
อารมณ์ทางลบ	4.169	0.431	4.203	0.403	4.666	-	0.842	0.432
รวมความสุขในการ ทำงาน	2.718	0.243	2.746	0.218	-	-	0.804	0.448

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวแปร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ด้านของความสุขในการทำงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

### สมมติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9: แสดงความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการทดสอบสมมติฐาน

ความสุขในการ ทำงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)								F- Valu e	Sig.
	6 – 7		8 – 9		10 – 11		>12			
	Me an	S.D.	Me an	S.D.	Me an	S.D.	Me an	S.D.		
ความพึงพอใจในงาน	3.61	0.44	3.53	0.48	3.44	0.42	3.54	0.45	1.08	0.35
ความพึงพอใจในชีวิต	1.53	0.40	1.69	0.44	1.59	0.37	1.63	0.33	2.10	0.09
อารมณ์ทางบวก	1.58	0.39	1.59	0.38	1.61	0.38	1.59	0.39	0.05	0.98
อารมณ์ทางลบ	4.11	0.45	4.20	0.37	4.21	0.35	4.21	0.41	0.80	0.49
รวมความสุข	2.71	0.24	2.75	0.02	2.71	0.21	2.74	0.22	0.61	0.55

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวแปร พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของความสุขในการทำงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

#### 4.4.2 ตารางแสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน

**สมมติฐานที่ 2 :** อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้าน แรงกระตุ้นในการทำงาน และ สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน มีต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
แรงจูงใจในการทำงาน	0.178	0.161	3.259	0.001*
แรงกระตุ้นในการทำงาน	0.112	0.123	2.482	0.013*
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน	0.149	0.152	3.071	0.002*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.024$ , F-value = 10.620, N = 400

ตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และด้านสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.11: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
แรงกระตุ้นในการทำงาน	0.207	0.210	4.290	0.000*
ความสำเร็จของงาน	0.350	0.323	6.820	0.000*
ความก้าวหน้าในงาน	0.298	0.235	4.815	0.000*
การยอมรับนับถือ	0.323	0.269	5.581	0.000*
ความรับผิดชอบ	0.228	0.210	4.280	0.000*
ลักษณะของงาน	-0.209	-0.192	-3.893	0.000*

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ): แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้าน ความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน	0.305	0.286	5.961	0.000*
ค่าตอบแทน	0.351	0.305	6.396	0.000*
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.295	0.243	5.007	0.000*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.033	-0.025	-0.494	0.621
สภาพความเป็นอยู่	0.036	0.026	0.526	0.599
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.441	0.319	6.721	0.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.210$ ,  $F\text{-value} = 9.85$ ,  $N = 400$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณา แรงจูงใจในการทำงาน เป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ **ความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน มากที่สุด**

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่า ลักษณะของงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ตารางที่ 4.12: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
แรงกระตุ้นในการทำงาน	0.207	0.210	4.290	0.000*
ความสำเร็จของงาน	-0.075	-0.084	-1.688	0.092
ความก้าวหน้าในงาน	-0.023	-0.022	-0.443	0.658
การยอมรับนับถือ	-0.073	-0.074	-1.480	0.140
ความรับผิดชอบ	-0.095	-0.106	-2.136	0.033*
ลักษณะของงาน	0.228	0.256	5.279	0.000*
สัดส่วนค่าจูนในการทำงาน	0.305	0.286	5.961	0.000*
ค่าตอบแทน	-0.007	-0.008	-0.151	0.880
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	-0.009	-0.009	-0.187	0.852
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.267	0.246	5.053	0.000*
สภาพความเป็นอยู่	0.012	0.011	0.213	0.832
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.018	0.016	0.316	0.752

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.096$ ,  $F\text{-value} = 5.261$ ,  $N = 400$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต คิดเป็นร้อยละ 9.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา แรงจูงใจในการทำงาน เป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ **ลักษณะของงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต มากที่สุด**

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่า ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.13: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้าน  
อารมณ์ทางบวก

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
แรงกระตุ้นในการทำงาน	0.207	0.210	4.290	0.000*
ความสำเร็จของงาน	0.49	0.53	1.066	0.287
ความก้าวหน้าในงาน	-0.009	-0.009	-0.172	0.864
การยอมรับนับถือ	0.100	0.098	1.958	0.051
ความรับผิดชอบ	0.114	0.123	2.467	0.014*
ลักษณะของงาน	-0.072	0.077	-1.546	0.123
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน	0.305	0.286	5.961	0.000*
ค่าตอบแทน	0.092	0.094	1.882	0.061
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.052	0.050	0.998	0.319
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.007	0.006	0.129	0.897
สภาพความเป็นอยู่	0.031	0.027	0.531	0.596
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.105	0.089	1.785	0.075

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.007$ ,  $F\text{-value} = 1.279$ ,  $N = 400$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อ ความสุข  
ในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก คิดเป็นร้อยละ 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อ  
พิจารณา แรงจูงใจในการทำงาน เป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน  
ด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อ  
ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.14: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้าน  
อารมณ์ทางลบ

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
แรงกระตุ้นในการทำงาน	0.207	0.210	4.290	0.000*
ความสำเร็จของงาน	0.055	0.057	1.138	0.256
ความก้าวหน้าในงาน	0.017	0.015	0.299	0.765
การยอมรับนับถือ	0.137	0.128	2.578	0.010*
ความรับผิดชอบ	0.047	0.048	0.967	0.334
ลักษณะของงาน	-0.043	-0.044	-0.874	0.383
สัดส่วนค่าจ้างในการทำงาน	0.305	0.286	5.961	0.000*
ค่าตอบแทน	0.023	0.023	0.456	0.649
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.171	0.158	3.198	0.001*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.039	0.033	0.653	0.514
สภาพความเป็นอยู่	0.025	0.021	0.411	0.681
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.121	0.098	1.970	0.049*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.017$ , F-value = 1.674, N = 400

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลในระดับที่น้อยมากต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ คิดเป็นร้อยละ 1.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา แรงจูงใจในการทำงาน เป็นรายด้านพบว่า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ **ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ มากที่สุด**

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.4.3 ตารางแสดงข้อมูลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 3:** อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีต่อความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.15: แสดงผลรวมสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.110	0.101	2.016	0.044*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.043$ , F-value = 4.597, N = 400

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.16: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
การให้ความเป็นมิตร	-0.065	-0.065	-1.302	0.194
การยอมรับความสามารถ	0.227	0.218	4.459	0.000*
ความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย	0.048	0.040	0.800	0.424
การยิ้มแย้มแจ่มใส	-0.049	-0.037	-0.735	0.463
การพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน	-0.010	-0.011	-0.228	0.820

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.043$ , F-value = 4.597, N = 400

ผลการศึกษาดูตามตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 4.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นรายด้านพบว่า การยอมรับความสามารถ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า การยอมรับความสามารถ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.17: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
การให้ความเป็นมิตร	0.111	0.136	2.730	0.000*
การยอมรับความสามารถ	-0.141	-0.166	-3.348	0.001*
ความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย	0.094	0.096	1.927	0.055
การยิ้มแย้มแจ่มใส	0.096	0.089	1.777	0.076
การพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน	-0.011	-0.016	-0.320	0.749

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.043$ ,  $F\text{-value} = 4.623$ ,  $N = 400$

ผลการศึกษาดูตามตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต คิดเป็นร้อยละ 4.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นรายด้านพบว่า การให้ความเป็นมิตร และการยอมรับความสามารถ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ การยอมรับความสามารถ ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า การให้ความเป็นมิตร ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่า การยอมรับความสามารถ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.18: แสดงการส่งผลกระทบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
การให้ความเป็นมิตร	0.037	0.043	0.866	0.387
การยอมรับความสามารถ	0.035	0.040	0.792	0.429
ความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย	0.110	0.108	2.168	0.031*
การยิ้มแย้มแจ่มใส	0.068	0.060	1.195	0.233
การพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน	0.007	0.010	0.194	0.847

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.004$ ,  $F\text{-value} = 1.350$ ,  $N = 400$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ด้านความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย คิดเป็นร้อยละ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.19: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับ ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
การให้ความเป็นมิตร	-0.033	-0.037	-0.739	0.460
การยอมรับความสามารถ	-0.020	-0.022	-0.436	0.663
ความจริงใจเสมอตันเสมอปลาย	0.026	0.024	0.487	0.626
การยิ้มแย้มแจ่มใส	0.067	0.057	1.133	0.258
การพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน	0.008	0.011	0.222	0.824

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$R^2 = 0.005$ , F-value = 0.415, N = 400

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ คิดเป็นร้อยละ 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกด้าน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ

## ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ

ตารางที่ 4.20: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ

ตัวแปรตาม	สมมติฐานที่ 1			สมมติฐานที่ 2		สมมติฐานที่ 3
	เพศ	อายุ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	แรงกระตุ้นในการทำงาน	สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน
ความพึงพอใจในการทำงาน	✓	-	-	✓	✓	✓

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย **สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย **ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีต่อ ความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย **ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีต่อ ความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย **สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย **สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า** ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน



## บทที่ 5

### บทสรุป

บทสรุปงานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาครินทร์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

**5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย \*Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย ซึ่งมีจำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 และเพศ หญิง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมาเป็น 30 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 84 และสูงกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

5.1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาเป็น 8 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมาเป็น 6 – 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.30 และ 10 – 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

5.1.1.4 กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงกระตุ้นในการทำงาน และสัดส่วนค่าจ้างในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 และ 2.38 ตามลำดับ

5.1.1.5 กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อแรงจูงใจด้านแรงกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงกระตุ้นในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้าน

ความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 3.46 2.57 2.49 และ 1.49 ตามลำดับ

5.1.1.6 กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อแรงจูงใจด้านสัดส่วนค้ำจุนในการทำงานในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพความเป็นอยู่ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 2.59 2.58 1.67 และ 1.63 ตามลำดับ

5.1.1.7 กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน ด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านการยอมรับความสามารถ ด้านการให้ความเป็นมิตร และด้านความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 3.84 3.23 2.58 และ 2.58 ตามลำดับ

5.1.1.8 กลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.145 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางบวก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 1.80 1.63 และ 1.60 ตามลำดับ

**5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่** การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 :** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมงที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบ กลุ่มของกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน** ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของความสุขในการทำงาน พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงาน และเพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันในด้าน ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.741 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยที่ 2.57

**สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน** ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน** ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 2 :** อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และ สัดส่วนค่าจูน มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสัดส่วนค่าจูนในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 3:** อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมง ท่าเรือประมงคณาครินทร์วัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 :** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีต่อความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวชาวประมงที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน** ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.741 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยที่ 2.57 การที่เพศชายมีความรู้สึกถึงความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิงนั้น เพราะเพศชายจำเป็นต้องรับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในชีวิตมากกว่าเพศหญิง เหตุเพราะการทำงานในอาชีพประมงส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้ภาระกำลัง การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันบนเรือ วิถีชีวิตบนเรือ และสภาพแวดล้อมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ซึ่งเพศชาย จะมีการใช้ชีวิตที่เรียบง่ายมากกว่า ในด้านของการแต่ง

กาย ที่พักอาศัย และสิ่งบันเทิง สะท้อนให้เห็นว่า เพศชาย จะมีความรู้สึกในด้านความสุขมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ตามูลวง (2553) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิง และงานวิจัยของ ศิริธร สายสุนทร (2557) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโกโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกันโดยพนักงานชายมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จมากกว่าพนักงานหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานชายมีความคาดหวังทางด้านความก้าวหน้า และรายได้ค่าตอบแทนต่างๆ หากประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังแล้วย่อมทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงาน

### **สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน**

ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษาร่วมเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัดที่พบว่าอายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ ชุตินันท์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่ทำการศึกษาร่วมเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮรามิกจำกัดจังหวัดลำปาง พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม

**สมมติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน** ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษาร่วมเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

### **สมมติฐานที่ 2 : อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีต่อความสุขในการทำงาน**

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และสัดส่วนค่าจูงในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความสุขในอาชีพประมงนั้นขึ้นอยู่กับ การทำในสิ่งที่ตัวเองมีความสามารถที่ดำรงอยู่กับการประกอบอาชีพนั้น โดยมีความชื่นชอบจะสามารถทำงานนั้นๆได้ดี ทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพประมง และการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างตามมาเช่นกัน อีกทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนที่เป็นเงิน ความสัมพันธ์กับคนอื่น และความปลอดภัยในการทำประมง ก็ส่งผลด้วยเช่นกัน มีความสุข

เมื่อได้ทำในสิ่งที่ถูกต้องตามที่คาดหวังทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่งานนั้น ประสบความสำเร็จ (Diener, 2003) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุ 30-45 ปี เป็นวัยแรงงานเต็มตัว ที่มีภาระหน้าที่ของตัวเอง และครอบครัว โดยส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูงพอสมควร มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสถานการณ์ต่างๆที่เกิดจากการทำงานมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ดีกับงานที่สามารถนำความรู้ทักษะที่ได้จากประสบการณ์มาใช้ ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้กับตนเองและผู้ร่วมงานได้ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (2009) ที่กล่าวว่า การจะเกิดแรงจูงใจขึ้นได้ในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานีธุ์กุล อึ้งอารี (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทการบินไทย อยู่ในระดับปานกลาง โดย ด้านการประสบความสำเร็จในการทำงานและด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ส่งผลมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ตามูลวง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขารณการกรงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน เนื่องจาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### **สมมติฐานที่ 3: อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีต่อความสุขในการทำงาน**

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างดาวชาวประมง ให้ความสำคัญกับความเป็นมิตร การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแบ่งส่วนหน้าที่กัน เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยา ศรีวงษ์ (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถการทำงาน และบรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง โดยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะเป็นมิตร มีความไว้วางใจและยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ชุตติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้ไชรามิก จำกัดจังหวัดลำปาง พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบย่อยในระดับเห็นด้วย จำนวน 8 ด้านได้แก่มีความสุขรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรเพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า งานที่แรงงานต่างด้าวปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ แรงงานต่างด้าวไม่พอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และงานที่แรงงานต่างด้าวปฏิบัติอยู่ เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ อยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ยังไม่ถูกแสดงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่มากเพียงพอ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำอาชีพประมงนั้น ไม่สามารถที่จะเลือกงานได้ตามความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยเสนอแนะว่า หมู่บ้านชาวประมงคณาครินุวัต ควรจะเพิ่มเทคโนโลยีทางเรือมากขึ้น ทั้งด้านการหาปลา และการเดินเรือ เพื่อให้ตอบสนองต่อ ศักยภาพความสามารถของแรงงาน ผู้วิจัยเห็นว่า ควรจะหาศักยภาพการทำงานที่แท้จริง ว่ามีความรู้ที่โดดเด่นในด้านใดบ้างทาง อาทิ การซ่อมบำรุงเรือ การวางแผนการเดินเรือ หรือการใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อที่จะได้ดำเนินการวางแผนการสร้างทีม ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้มีความสามารถไปได้ไกลมากขึ้น เป็นจุดเริ่มต้นในการขยายกำลังผลิต เพื่อขยายที่เพิ่มขึ้นต่อไป

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสัดส่วนค่าจ้างในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีการดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้อย่างเหมาะสม มีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน อยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุด การแก้ปัญหาในด้านนี้ อาจจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดหาที่พักอาศัยใหม่ การจัดพื้นที่สำหรับเก็บอุปกรณ์ต่างๆอย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งจะใช้งานได้เสมอ การวางแผนที่พักรออาศัย อาจจำเป็นต้องใช้วัสดุชั่วคราว เช่น โครงสร้างไม้ เนื่องจากการสร้างสถาปัตยกรรมที่มีส่วนยื่นต่อไปเขตชายทะเลนั้น ผิดพระราชบัญญัติ ควบคุมอาคาร จึงเน้นไปที่โครงสร้างชั่วคราว เพื่อ

เพิ่มความต้องการด้านที่พักอาศัยในระดับต้น ซึ่งจะเป็นการที่ประหยัดงบประมาณได้ดีกว่าการจัดการพื้นที่พักอาศัยใหม่ๆ ในบริเวณอื่นๆ

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้เสมอ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุด จึงต้องมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการทำงานร่วมกันในทะเล ต้องอาศัยความร่วมมือกัน จึงเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรสร้างกิจกรรมร่วมกัน เช่นการแข่งขันระหว่างทีม เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

ผลการวิจัยเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต ดังต่อไปนี้

#### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน มากที่สุด ฉะนั้นความสำเร็จของงาน จะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานได้สูง ผู้วิจัยเห็นว่า ควรใช้กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานประสบความสำเร็จ อาทิ การพัฒนาทักษะทางด้านที่แรงงานสามารถทำได้ จนพัฒนาต่อไปได้ดีในอนาคต อีกทั้งความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ควรจะมีระบบป้องกันความเสียหายทางร่างกาย และจิตใจ

#### 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของงาน ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต มากที่สุด เนื่องจากแรงงานเป็นแรงงานต่างด้าว การเลือกลักษณะของงานนั้นไม่สามารถทำได้มาก ฉะนั้นจึงควรจะใช้วิธีการแบ่งงานให้ชัดเจนในส่วนของหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของแรงงาน และทำให้แรงงานได้รับความพึงพอใจในชีวิตสูงสุด ตามความต้องการของแรงงานนั้นๆ

### 5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลของงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า ระดับความสุขของแรงงานต่างด้าวชาวประมงนั้น อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ถึง น้อย สิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญคือ ด้านสภาพความเป็นอยู่ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยผลการวิจัยด้าน เพศ แรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรมีการปรับรูปแบบของตัวแปรให้เหมาะสม เช่น การเลือกตัวแปรอิสระบางตัวที่ไม่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานออก วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเหมาะสม หรือไม่ใช่ตัวแปรอิสระมากเกินไป เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องนำลักษณะของข้อมูลที่สำคัญ เข้ามาวิเคราะห์ด้วยเสมอ

หัวข้อที่สืบเนื่องในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สัญชาติ การนับถือศาสนา และประสบการณ์ทำงานเฉพาะด้าน เป็นต้น เพื่อสนับสนุนข้อมูลวิจัยด้านพื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ ที่มีความแตกต่างกันในด้านความต้องการการตอบสนองความสุขแตกต่างกัน

ควรจัดทำวิจัยรูปแบบอื่น เช่น การวิจัยเชิงสถาปัตยกรรม ในเรื่องของ การสร้างสถาปัตยกรรม เพื่อเอื้อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยงานสถาปัตยกรรมที่ให้การออกแบบเพื่อวางผังพื้นที่ ให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง โดยการวิจัยเชิงสถาปัตยกรรม ที่ต้องคำนึงถึงเรื่อง พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ซึ่งอาจจะเป็นโครงสร้างไม่ถาวร อีกทั้งวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุนควบคู่กับงานสถาปัตยกรรม ที่ต้องคำนึงถึงตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กันในองค์กรต่อไป





## บรรณานุกรม

- กรณีกา ตามูลวง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมนต์ ฟ้าภิญโญ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัด ลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรวิทย์ สวลี. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตจตุจักร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นวรรตน์ ชูเวทย์. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). *การวิเคราะห์ตัวประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- พิณคำ โลहितเสถียร. (2541). *แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูธดา สุนทรโกपाल. (2552). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานรับโทรศัพท์ ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- รัตนรพี ฌ นคร. (2554). *การศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี: กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักษมี สุดดี. (2551). *แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์การ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาสนา กล่ำรัมย์. (2553). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินธร สายสุนทร, ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐภูมิ โรจนันันรุตติกุล. (2557). *ความสุขในการ ทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และเพื่อสร้างสมการ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ศูนย์ เขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Simon & Schuster.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Definition of motive and motivation*. (n.d.). Retrieved from <http://www.kanzuksa.com/Radio.asp?data=233>.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.





### แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน  
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาครินุวัตติ อำเภอสัตหีบ  
จังหวัดชลบุรี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อจัดทำเป็นการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ประกอบการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงใคร่ขอความร่วมมือจาก ท่าน ในการกรอกแบบสอบถาม ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ จะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เพราะจะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง \_\_\_\_\_ โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.เพศ

(      ) 1.ชาย                      (      ) 2.หญิง

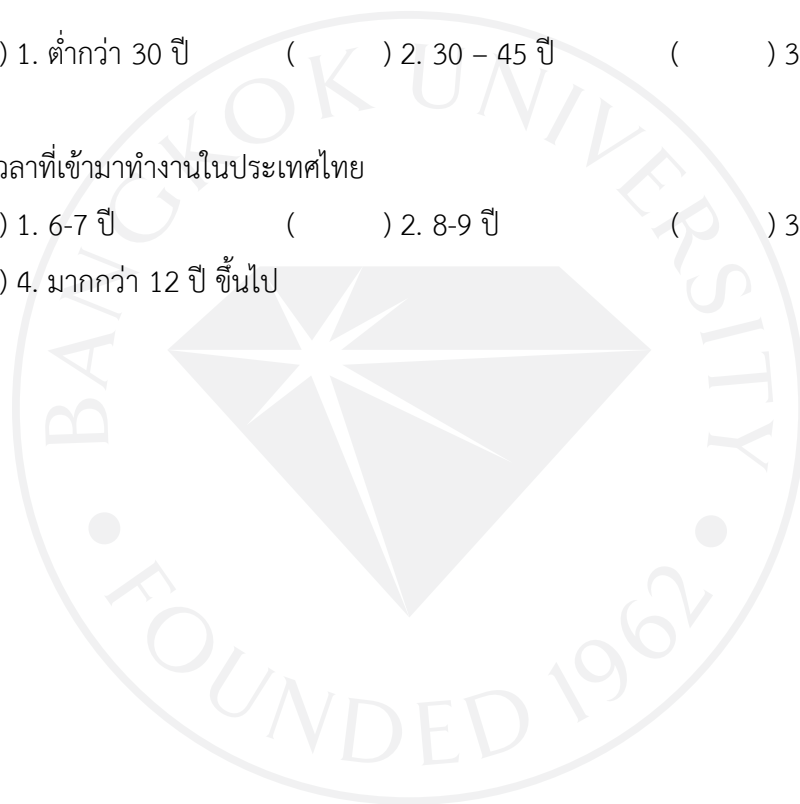
2.อายุ

(      ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี      (      ) 2. 30 – 45 ปี      (      ) 3. มากกว่า 45 ปี

3.ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

(      ) 1. 6-7 ปี                      (      ) 2. 8-9 ปี                      (      ) 3. 10-11 ปี

(      ) 4. มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 31 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
แรงกระตุ้นในการทำงาน (MOTIVATION FACTORS) ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ					
2. ท่านพึงพอใจต่อการยอมรับของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
แรงกระตุ้นในการทำงาน (MOTIVATION FACTORS) ด้านความก้าวหน้า					
4. ท่านคิดว่าเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเหมาะสม					
5. หน่วยงานของท่านส่งเสริมในการหาความรู้เพิ่มเติม ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
6. หน่วยงานของท่าน จัดให้มีการไปดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
แรงกระตุ้นในการทำงาน (MOTIVATION FACTORS) ด้านการยอมรับนับถือ					
7. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จากหัวหน้าของท่าน					
8. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพ และความสำเร็จของท่าน จากครอบครัวญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูง					

9.หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน อื่นๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน					
แรงกระตุ้นในการทำงาน (MOTIVATION FACTORS) ด้านความรับผิดชอบ					
10.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
11.ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ					
12.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเสร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ					
แรงกระตุ้นในการทำงาน (MOTIVATION FACTORS) ด้านลักษณะของงาน					
13.ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่					
14.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ					
15.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้อย่าง เต็มที่					
สัดส่วนค่าจูงในการทำงาน (HYGIENE FACTOR) ด้านค่าตอบแทน					
16.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงาน อื่นที่มีลักษณะการทำงานแบบเดียวกัน					
17.ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่าน ได้รับ มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความ รับผิดชอบของท่าน					
18.เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที					
สัดส่วนค่าจูงในการทำงาน (HYGIENE FACTOR) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
19.หน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ให้ความ ร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงาน					
20.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือ หรือให้ คำปรึกษาในยามที่ท่านเดือดร้อน					
21.ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อน ร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ					

สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน (HYGIENE FACTOR) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
22.สถานที่ทำงานของท่าน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					
23.สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
24.ในหน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน					
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน (HYGIENE FACTOR) ด้านสภาพความเป็นอยู่					
25.หน่วยงานของท่าน ดำเนินการในเรื่องการจัดการที่พักให้กับท่านอย่างเหมาะสม					
26.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่ และที่พักอาศัยของพนักงาน					
27.หน่วยงานของท่าน จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย					
สัดส่วนค้ำจุนในการทำงาน (HYGIENE FACTOR) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
28.อาชีพของท่าน เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
29.หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญในเรื่อง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ					
30.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ และเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่					
31.หน่วยงานของท่าน มีระบบการประกันความเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงาน และเบี้ยประกันที่มีความเหมาะสม					

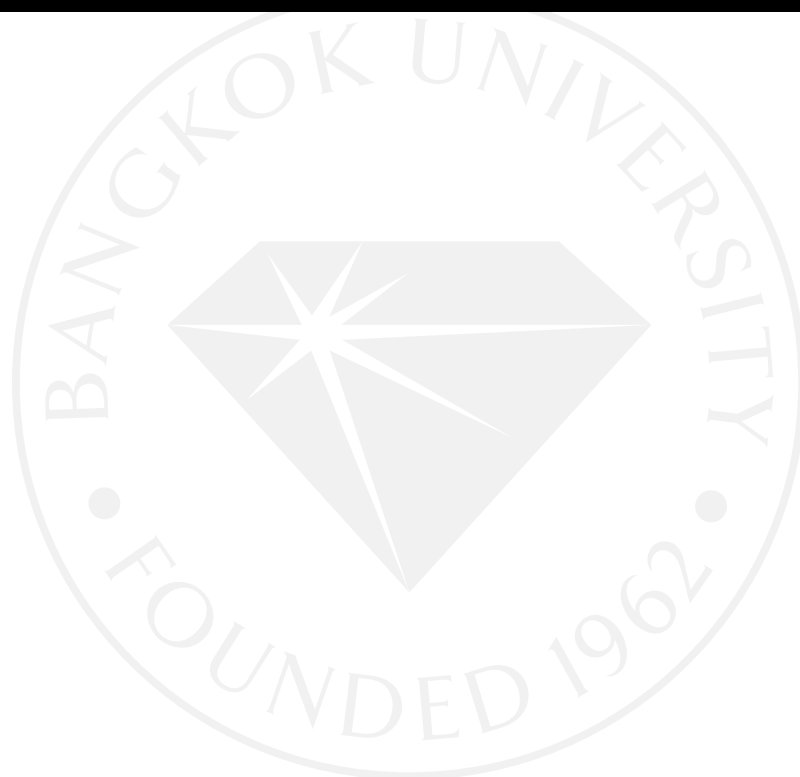


ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRIENDSHIP) ด้านการให้ความเป็นมิตร					
1.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้					
2.ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRIENDSHIP) ด้านการยอมรับความสามารถ					
3.ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีม ที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
4.ท่านได้รับคำชมเชย สรรเสริญ จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRIENDSHIP) ด้านความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลาย					
5.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้เสมอ					
6.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
7.เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRIENDSHIP) ด้านการยิ้มแย้ม แจ่มใส					
8.ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลินเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน					
9.เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้					

ทุกเมื่อ					
10.ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRIENDSHIP) ด้านการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน					
11.ท่านมีกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานหลังเวลาเลิกงาน					
12.ท่านออกไปท่องเที่ยว และรับประทานอาหารร่วมกับเพื่อนร่วมงานในวันหยุดงาน					



ส่วนที่ 4 ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
ความสุขในการทำงาน (HAPPY TO WORK) ด้านความพึงพอใจในงาน					
1.ท่านพึงพอใจงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน					
2.ท่านพึงพอใจเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จตามที่ คาดหวัง					
ความสุขในการทำงาน (HAPPY TO WORK) ด้านความพึงพอใจในชีวิต					
3.ท่านมีความพึงพอใจในชีวิต					
4.ท่านภูมิใจ และสุขใจในประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับ					
ความสุขในการทำงาน (HAPPY TO WORK) ด้านอารมณ์ทางบวก					
5.ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน					
6.ท่านรู้สึกปลื้มใจที่ได้ทำงาน					
ความสุขในการทำงาน (HAPPY TO WORK) ด้านอารมณ์ทางลบ					
7.ท่านรู้สึกไม่สบายใจ					
8.ท่านรู้สึกคับข้องใจ					
9.ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือกัน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

**ประวัติผู้เขียน**

**ชื่อ – นามสกุล** กฤตธี จันทร์โคติกา  
**อีเมล** tienbig@hotmail.com  
**ประวัติการศึกษา** ระดับมัธยมศึกษา : สอนกุหลาบวิทยาลัย  
ระดับปริญญาตรี : สถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์  
บัณฑิต



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 03 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ..... อยู่บ้านเลขที่ 99/2  
ชื่อย ณัฏฐ์ นาม เพ็ญจิต ตำบล/แขวง คลองสาม  
อำเภอ/เขต ปทุมธานี จังหวัด กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10330  
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570200803  
ระดับปริญญา  ตรี  โท  เอก  
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ  
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย  
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/  
วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล มุมมองในการทำงาน ความสัมพันธ์  
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมง  
คลองสามคู่อ้อย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี  
ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
(ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี  
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่  
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้  
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ  
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ  
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ  
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา  
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย  
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาที่ห้าขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ... [Redacted] ...ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( [Redacted] )

ลงชื่อ... [Redacted] ...ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ... [Redacted] ...พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมหาวัลย์)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ... [Redacted] ...พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร