



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจमेंท์ (ไทยแลนด์) จำกัด

รัชนีกร เล็กโสภี

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2565

FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF PERSONNEL WORKING  
AT CBM FACILITIES & SECURITY MANAGEMENT (THAILAND) CO. LTD

RATCHANEKORN LEKSOPEE

A Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of Business Administration  
College of Innovative Business and Accountancy,  
Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล


วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษา  
ความปลอดภัย ซีพีเอ็ม แพซิฟิเคิสส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด  
เสนอโดย รัชนีกร เล็กโสภี  
สาขาวิชา การจัดการการบิน  
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.วัฒนา มานนท์


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

  
..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล  
(ดร.วัฒนา มานนท์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.วิลาศ ดวงกำเนิด)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

  
..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล                      ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์)  
จำกัด  
ชื่อผู้เขียน    รัชนิกร เล็กโสภี  
อาจารย์ที่ปรึกษา                                      นาวาอากาศตรี ดร.วัฒนา มานนท์  
หลักสูตร     บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา    2565

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยในด้านสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ (2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษาคือ พนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 210 คน โดยเป็นบุคลากร ฝ่ายบริหารอาคาร ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายปฏิบัติงาน ไม่รวมบุคลากรในส่วนสำนักงานใหญ่ฯ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุในการทำงานที่ บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด 1-3 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ 15,000-20,000 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าในทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน และมีค่า Sig. อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยด้านสุขภาพ

Individual Study Title	FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF PERSONNEL WORKING AT CBM FACILITIES & SECURITY MANAGEMENT (THAILAND) CO. LTD
Author	Ratchaneekorn Leksopée
Individual Study Advisor	Sqn. Ldr. Dr. Watana Manon
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

## ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study the health factors related to happiness at work, and (2) to compare individual levels of happiness at work of personnel working at CBM Facilities & Security Management (Thailand) Co., Ltd. The targeted population in this study consisted of 210 personnel of CBM Facilities & Security Management (Thailand) Co., Ltd. working in the Building Management Section, Engineering Section and Operating Section, excluding personnel in the head office. The instrument used in this study was a questionnaire and the data was analyzed using descriptive statistics. The hypothesis of this study was tested using inferential statistics.

The results of the study showed that females represented the majority of the personnel. Their ages ranged from 21-30 years. They were single and their work experience at CBM Facilities & Security Management (Thailand) Co., Ltd. was 1-3 years. Their educational backgrounds were of bachelor's degree level with monthly incomes ranging from 15,000-20,000 baht.

The findings from the hypothesis testing indicated that: (1) the health factors consisted of physical health, mental health and social health and all were related to the personnel's happiness at work level at a significance level of 0.05. It was also found that all aspects of the health factors were related in the same area as the happiness at work level with a significance level of 0.000\*, which was higher than the research determined. (2) The difference of personal factors including education level and monthly income affected the personnel's happiness at work level differently at a significance level of 0.05, while the difference of personal factors in aspects of gender and age had not affected the happiness at work level.

**Keywords:** Happiness at work, Health Factor

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีพีเอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก นาวาอากาศตรี ดร.วัฒนา มานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม และ ดร.วิลาศ ดวงกำเนิด ที่เป็นประธานและกรรมการในการสอบเปิดและปิดเล่มการศึกษา รายบุคคลฉบับนี้ โดยให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้รายงานการศึกษารายบุคคลมีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้การศึกษารายบุคคลฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่ให้ความรัก ความห่วงใยและเป็นกำลังแรงใจให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกๆ ด้านมาตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษารายบุคคลฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

รัชนิกร เล็กโสภี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	6
2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทฯ.....	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.4 แนวคิดด้านสุขภาพ.....	19
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	19
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	24
4. ผลการวิจัย.....	26
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	48
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	53
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	54
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	54
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	61
ประวัติผู้เขียน.....	69



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แนวคิดความสุขในการทำงาน.....	8
2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ.....	26
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามช่วงอายุ.....	27
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	27
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	28
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุงานในที่ทำงาน.....	28
ปัจจุบัน	
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	29
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	29
ด้านสุขภาพ	
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	30
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการ.....	31
ทำงานด้านปฏิสัมพันธ์	
4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการ.....	31
ทำงานด้านความรักและผูกพันในงาน	
4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการ.....	32
ทำงานด้านความสำเร็จ	
4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการ.....	32
ทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	33
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	34
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	36
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงานเฉพาะด้านปฏิสัมพันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ระดับการศึกษาเป็นรายคู่	37
4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านความรักและความผูกพันในงาน โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่	38
4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงานเฉพาะด้านความสำเร็จ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ระดับการศึกษาเป็นรายคู่	39
4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่	40
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน..... โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	41
4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านปฏิสัมพันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่	42
4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านความรักและความผูกพันในงาน โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่	43
4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านความสำเร็จ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่	45
4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน..... ความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่	47

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 Strategic Partners.....	11
2.2 Strategic Partners.....	12
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	21

## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประชาชนในปัจจุบันต้องประสบปัญหาต่างๆ ทั้งจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ ในปัจจุบันล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ จากผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเรื่อง “อยู่อย่างไร ให้มีความสุขในยุคเศรษฐกิจฝืดเคือง” (ดุสิตโพล, 2563) พบว่า จากภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีผลให้ความสุขของประชาชนลดลง ร้อยละ 62.66 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข คือ มีรายได้เพียงพอ ร้อยละ 79.85 วิธีสร้างความสุข คือ ต้องลด/ควบคุมค่าใช้จ่าย ร้อยละ 70.80 มาตรการรัฐที่ช่วยให้มีความสุขมากขึ้น คือ ลดค่าสาธารณูปโภค ร้อยละ 63.81 ดังนั้น ทุกคนจึงต้องแสวงหาสิ่งที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย คลายความกดดัน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า “ความสุข” ทั้งความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน รวมถึงความสุขในชีวิตในสังคมทั่วไป การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขนั้น จะเป็นการเพิ่มทั้งความสามารถของพนักงาน ทำให้ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีมีความสุข เพราะเชื่อว่า “คน” คือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรหากคนกลายเป็นคนที่ทำงานมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรจะเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้น ความสำคัญของคนในการปฏิบัติงานจึงเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการ ทั้งนี้ ขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการจัดการ การประสานงานและการควบคุมดูแลงานย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่บุคคลในคงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

รวมถึงสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลต่อมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้มนุษย์เกิดความเครียด ทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต เราจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำจำกัดความว่า สุขภาพ คือ “สภาวะของความเป็นอยู่ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม และไม่ใช่เพียงการไม่มีโรคหรือความอ่อนแอเท่านั้น” (การส่งเสริมสุขภาพจิต แนวคิด หลักฐาน และแนวทางปฏิบัติ, 2560) ไม่มีสุขภาพจิตหรือสุขภาพกายใดสามารถคงอยู่ได้ด้วยตัวเองเพียงลำพัง สุขภาพจิต สุขภาพกาย และการทำหน้าที่ทางสังคม มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ยิ่งไปกว่านั้น สุขภาพและความเจ็บป่วยอาจเกิดร่วมกันได้ การมองสุขภาพว่าเป็นสภาวะของความสมดุลระหว่างตัวเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม จึงช่วยสังคม ให้มองหาแนวทางพัฒนาสุขภาพได้

และเนื่องจากบริษัทหลายบริษัทอยู่ภายใต้สภาวะสังคม เศรษฐกิจ และโรคระบาดดังกล่าว รวมถึงบริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจमेंท์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทในเครือของผู้บุกเบิกด้านอสังหาริมทรัพย์ในประเทศสิงคโปร์ City Developments Limited (CDL) โดยบริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจमेंท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ จัดตั้งขึ้นในเดือนมกราคม 2556 โดยเป็นการร่วมทุนระหว่าง CBM Pte Ltd (บริษัท FM ของ CDL), Angel Real Estate Consultancy Co. Ltd และ Sangfah Construction & Engineering Co., Ltd. (บริษัทร่วมทุนในประเทศไทย) นำโดยทีมงานมืออาชีพจากหลากหลายสาขาวิชาชีพที่มีคุณสมบัติและมีความสามารถ ประสบการณ์อันยาวนาน ระหว่างประสบการณ์ด้านเทคนิค และแนวทางการบริหารอาคาร ที่ดีที่สุดระดับสากล รวมถึงการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทีมบริหารจัดการอาคาร ทีมวิศวกร ช่างอาคาร ทีมรักษาความปลอดภัย ทีมรักษาความสะอาด และทีมงานกำจัดแมลง เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของอุตสาหกรรมในประเทศไทย (CBM Facilities & Security Management (Thailand) Co., Ltd., 2556) ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญในการทำงาน เนื่องจากความกดดันในการทำงานสูงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีประสิทธิผลการทำงานลดลง และเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน อย่างไรก็ตามเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสุขในการทำงานจึงมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะว่าการเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร อันจะเป็นผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยความสุขในการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างคนต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจมองความมั่นคง บางคนสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงาน

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจमेंท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าใจรูปแบบความสุขในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านสุขภาพที่ส่งผลกับความสุขในการทำงาน และสามารถนำผลการศึกษานี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพบุคลากร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีความสุข สุขภาพแข็งแรง มีชีวิตชีวาในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือมีคุณภาพดีขึ้น ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551)

## 1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม กับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความสัมพันธ์หรือไม่อย่างไร

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างหรือไม่ อย่างไร

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

## 1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.4.1 เพื่อศึกษาปัจจัยในด้านสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด

1.4.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1.5.1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

(1) ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพครอบครัว
- 4) การศึกษา
- 5) อายุการทำงาน
- 6) รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านสุขภาพ สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

- 1) ด้านสุขภาพกาย
- 2) ด้านสุขภาพจิต
- 3) ด้านสุขภาพทางสังคม

(2) ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน

บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

- 1) ด้านปฏิสัมพันธ์
- 2) ด้านความรักและผูกพันในงาน
- 3) ด้านความสำเร็จ
- 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 210 คน โดยเป็นบุคลากร ฝ่ายบริหารอาคาร ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายปฏิบัติงาน ไม่รวมบุคลากรในส่วนสำนักงานใหญ่ฯ (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2565)

### 1.5.3 ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้ คาดว่าจะทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง 30 พฤศจิกายน 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Research Advantages)

1.6.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพ กับ ความสุขในการทำงานบุคลากร บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีพีเอ็ม แพซิฟิเคิส แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด

1.6.2 ได้ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีพีเอ็ม แพซิฟิเคิส แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.6.3 ผลของการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

1.6.4 ผลของการศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กร แห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มี ดังนี้

**ความสุขในการทำงาน (Happy at work)** ในที่นี้หมายถึง ระดับความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ตามแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551)

**พนักงาน (Employee)** ในที่นี้หมายถึง บุคคลผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานกับบริษัทฯ โดยได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน/ค่าตอบแทนตาม อัตราที่บริษัทฯ กำหนด

**สุขภาพ (Health)** ในที่นี้หมายถึง สภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย (physical health) ทางจิต (mental health) และทางสังคม (social health) และภาวะสุขภาพโดยทั่วไป (general health) ไม่ใช่แค่เพียงการปราศจากโรค (อาจารย์อรรธรณ น้อยวัฒน์, 2555)



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ แสดงดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน (สีโท, 2564) “ความสุข” ของคนเรามีหลายรูปแบบ นับตั้งแต่ตอนเราเป็นเด็ก ความสุขก็คือ ได้เล่น ได้เรียน และได้อยู่กับเพื่อน แต่พอโตมาแล้วได้มีงานทำ สิ่งหนึ่งที่หลายคนปรารถนานั้นก็คือ “ความสุขในการทำงาน” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy at work ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น มีหลายคนบอกมาว่า “เมื่อโตขึ้นมา ความสุขเริ่มลดน้อยถอยลงไป” อาจจะมาจากสภาวะที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น หรือมีปัจจัยภายนอกมาบีบรัด ไม่ว่าจะเป็นด้านทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรืออื่นๆ ทำให้สภาพจิตใจของคนทำงานถดถอยออกไป ส่งผลทำให้ความสุขที่เคยมีมาลดน้อยลง

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (ประภาพรรณ อุ่ชอบ และ พรธิตา วิเศษศิลปานนท์, 2555)

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อ

มุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
3. สังคมดี (Happy Society) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน
5. หาความรู้ (Happy Brain) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ
6. ทางสงบ (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีที่ทั้งปวง
7. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
8. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

การนำเอาแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของตนเองให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ทำให้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ใคร

ตารางที่ 2.1 แนวคิดความสุขในการทำงาน

วาร์ (Warr, 1990)	ดีเนอร์ (Diener, 2000)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความตื่นระทมย์ในงาน (Arousal)</li> <li>2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure)</li> <li>3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)</li> <li>2. ความพึงพอใจในงาน ( Work Satisfaction)</li> <li>3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect)</li> <li>4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect)</li> </ol>
แมนเนียน ( Manion, 2003)	เกวินและเมสัน (Gavin and Mason, 2004)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การติดต่อสื่อสาร ( Connection)</li> <li>2. ความรักในงาน (Love of the work)</li> <li>3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement)</li> <li>4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความมีอิสระ (Freedom)</li> <li>2. ความรู้ (Knowledge)</li> <li>3. ความดี (Virtue)</li> </ol>

การสิ้นสุดของทศวรรษ 1980 เป็นการสิ้นสุดของยุคสมัยแห่งสงครามเย็น ซึ่งดำเนินมาเป็นเวลาเกือบครึ่งศตวรรษภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของ การเติบโตของประชากรยุโรปจากที่การทำสงครามน้อยลงและมีความสงบมากขึ้น ทำให้ชีวิตของผู้คนดำเนินไปด้วยความเป็นปกติมากขึ้นและผลที่ตามมาของการขยายตัวของประชากรก็คือ ความต้องการอาหารและสินค้าและบริการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการในการบริโภคก็มีมากขึ้น ขณะที่ที่ดินเพื่อทำการผลิตเริ่มน้อยลง จึงทำให้การผลิตเพื่อสนองความต้องการมีไม่เพียงพอ ภาคอุตสาหกรรมจึงเข้ามามีบทบาทและมีความหมายความสำคัญมากขึ้นต่อเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งมีแรงงานเข้ามาทำงานในเมืองมากขึ้น (ฉวีวรรณ สายบัว, 2554) และเริ่มมีการศึกษาว่าความสุขในการทำงานเกิดจากอะไร โดยในปี ค.ศ. 1990 วาร์ (Warr, 1990) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,686 คน จากหลากหลายอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่าความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นระทมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกที่ได้ทำการสอนหนังสือ เป็นวิทยากร สนุกที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยและญาติ เป็นต้น

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจ ไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน แม้ว่างานบางอย่างจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย หรือเรารู้สึกพอใจในงานอย่างมาก จนไม่สามารถที่จะเป็นปัจจัยให้เราออกไปหางานใหม่ สิ่งเหล่านี้เราเรียกว่า “ความพึงพอใจในงาน”

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการ

ทำงาน ซึ่งความรู้สึกข้อนี้หากไปสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เคยทำงานแล้วไม่มีงานทำ เช่น เกษียณ หรือตกงาน จะรับรู้ถึงความต้องการข้อนี้มากที่สุด

ในปี ค.ศ. 2000 ดีเนอร์ (Diener, 2000) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขจากกลุ่มตัวอย่าง 7,204 คน ใน 24 ประเทศทั่วโลก พบว่า ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การที่บุคคลมีความพอใจ ในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำ อยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถ กระทำได้ตามความตั้งใจและสมเหตุสมผล รวมทั้งเข้าใจและสามารถยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การที่บุคคลได้กระทำใน สิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำงานให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ สนุกสนาน กับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน และเลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) อารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นใน การทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการ กระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มี ความสุข

ต่อมาในปี ค.ศ. 2003 แมเนียน (Manion, 2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ของความสุขจากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์จำนวน 24 คน เป็นการศึกษาโดยใช้การ สัมภาษณ์แบบ face-to-face พบว่าความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Connection) คือ พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในที่ ทำงาน นำไปสู่การเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) คือ ความรู้สึกผูกพันกับงาน รับรู้ว่าต้องทุ่มเทและ รับผิดชอบงานให้สำเร็จ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) คือ การรับรู้ที่ตนเองทำงาน สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความหวังว่า จะเกิดความก้าวหน้าต่อไป

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ความ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ แมเนียน (Manion, 2003) ยังกล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของ อารมณ์ทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ความสนุกสนานในการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความสุขในงาน ส่งผลต่องานอย่างไร เกวินและเมสัน (Gavin and Mason, 2004) ได้ทำการศึกษาคุณค่าของความสุขใน

สถานที่ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ มีผลผลิตจากการทำงานดีขึ้นในระยะยาว โดยความสุขไม่ใช่แค่ความเบิกบานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ทรัพย์สินเท่านั้น แต่หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความมีอิสระ (Freedom) คือ ความสุขที่บุคคลสามารถคิดและทำสิ่ง ต่างๆ ตามความต้องการ และความสนใจ มีอิสระทางความคิด การแสดงออก การแสดงความคิดเห็น

2. ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลและความสามารถในการใช้เหตุผล เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ

3. ความดี (Virtue) คือ บุคคลที่จะมีความสุขต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ด้วย เพราะมีผลต่อจิตใจ ความรู้สึก ความคิด นำไปสู่การตัดสินใจและการประพฤติ และท้ายที่สุด นำไปสู่ความภาคภูมิใจ

ดังนั้น ตามแนวคิดของดีเนอร์ (Diener, 2000) ที่กล่าวว่า ความสุข เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของ บุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

## 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิリティส์ แมนเนจमेंท์ (ไทยแลนด์) จำกัด

CBM ก่อตั้งขึ้นในปี 2514 โดยมีการดำเนินงานทั่วโลกในตะวันออกกลาง เอเชียตะวันออก และ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีความยอดเยี่ยมในการนำเสนอทางเลือกที่คุ้มค่าใช้จ่ายผ่านความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับลูกค้า “เพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจที่ไม่เหมือนใคร”

CBM เป็นผู้ให้บริการการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกชั้นนำในสิงคโปร์ตั้งแต่ปี 1971 และมีประสบการณ์มากกว่า 40 ปีของ IFM ด้วยโปรไฟล์ที่หลากหลายซึ่งครอบคลุมภาคสำนักงาน เชิงพาณิชย์ ที่อยู่อาศัย อุตสาหกรรม ภาครัฐ และการบริการ CBM เป็นบริษัทในเครือของ City Developments Limited (CDL) ผู้บุกเบิกอสังหาริมทรัพย์ในสิงคโปร์

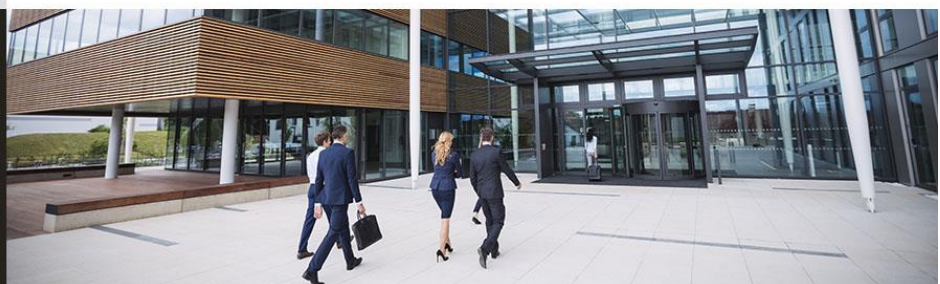
บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิリティส์ แมนเนจमेंท์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทในเครือของผู้บุกเบิกด้านอสังหาริมทรัพย์ในประเทศสิงคโปร์ City Developments Limited (CDL) โดยบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิリティส์ แมนเนจमेंท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ จัดตั้งขึ้นในเดือนมกราคม 2556 นำทีมโดยผู้บริหารชาวสิงคโปร์ คุณ David Lim ตำแหน่ง Managing Director โดยเป็นการร่วมทุนระหว่าง CBM Pte Ltd (บริษัท FM ของ CDL), Angel Real Estate Consultancy Co. Ltd และ Sangfah Construction & Engineering Co., Ltd. (บริษัทร่วมทุนในประเทศไทย)



### CBM Pte Ltd.

A leading facilities management provider in Singapore since 1971, CBM has years of IFM experience with an extensive range of portfolio covering the office, commercial, residential, industrial, government and hospitality sectors. CBM is a wholly-owned subsidiary of Singapore property pioneer City Development Limited.

[www.cbm.com.sg](http://www.cbm.com.sg)



ภาพที่ 2.1 Strategic Partners

ที่มา: CBM Thailand. <https://www.cbm-thai.com/partner.php>



## ภาพที่ 2.2 Strategic Partners

ที่มา: CBM Thailand. <https://www.cbm-thai.com/partner.php>

ความเชี่ยวชาญของ CBM Facilities & Security Management (Thailand) Co. Ltd ในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกแบบบูรณาการ รวมถึงบริการด้านวิศวกรรม บริการด้านสิ่งแวดล้อม บริการรักษาความปลอดภัย การจัดการโครงการ บริการตัวแทนการจัดการ การดำเนินงานและการจัดการที่จอดรถ การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษา FM ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิリティส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จะเป็นบริษัท FM ทางเลือกในประเทศไทย โดยการเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินของลูกค้าของเราโดยโอรับความเป็นเลิศด้านการบริการและนวัตกรรม

พันธกิจ เพื่อให้บริการการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกแบบบูรณาการที่ยอดเยี่ยม (IFM) แก่ลูกค้าของเรา เรามุ่งมั่นในความพยายามในทุกวันเพื่อให้บริการที่รวดเร็ว เชื่อถือได้ และเพิ่มมูลค่าเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ในตารางที่ 1 ดังนี้



ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
วรรณภา ลือภิก ตินันท์ (2564)	คุณภาพชีวิตและ สภาพการทำงานของ แรงงานรับเหมาช่วงใน นิคมอุตสาหกรรมภาค ตะวันออก (n=771)	คุณภาพชีวิตการทำงาน - ด้านสุขภาพกาย - ด้านสุขภาพจิตใจ - ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม - ด้านสิ่งแวดล้อม	ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ - อายุ - ระดับการศึกษา - รายได้ - สถานภาพ	ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตกลางๆ และแรงงานรับเหมาช่วงมีสภาพการทำงานที่ดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการมากกว่า ร้อยละ 10 ที่ผู้ประกอบการต้องเร่งดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ได้แก่ สิทธิลาพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อน โดยรับค่าจ้าง ลากิจ ลาป่วย และลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง ความเท่าเทียมในการรับค่าจ้างและผลประโยชน์ การ ฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ การปรับสภาพการจ้าง ความเสี่ยงในสถานที่ทำงานใน การเกิดโรค ความเสี่ยงของ

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
				สถานที่ทำงานในการเกิดอุบัติเหตุ สำหรับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก บริษัทผู้ว่าจ้างต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานรับเหมาช่วง และการสร้างความเท่าเทียมในการทำงาน
ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561)	ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ทรุ ดิสทริ บิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน (n=370)	องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน 1. ด้านผู้นำ 2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน 3. ด้านลักษณะงาน 4. ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. อายุการทำงาน 6. ระดับตำแหน่งงาน	ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิงอายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรีอายุการทำงาน 1-3 ปีภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
		5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		<p>โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุขในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า <math>r = 0.779</math>, ค่า <math>p\text{-value} = 0.000</math> รองลงมา คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตามลำดับ</p>

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
อรชพร ทัพพัชรา (2565)	ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ของกลุ่มคนทำงาน ใน พื้นที่กรุงเทพมหานคร (n=405)	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน 5 ด้าน 1. ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสม 2. ด้านแวดล้อมการทำงาน 3. ด้านความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงในงาน 4. ด้านการพัฒนา ความสามารถ 5. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความสุขในการทำงาน 4 ด้าน 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ - อายุ - สถานะทางการสมรส - การศึกษา - อาชีพหลัก - อายุในการทำงาน ปัจจุบัน - รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	ระดับความเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า คนทำงานที่มี วุฒิการศึกษาสูงสุดและรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มี อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน และปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ประกอบไป ด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านแวดล้อมการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนา ความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ กลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
		2. ด้านการรักและผูกพัน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านการนับถือ		
อุไรพร เสียงล้ำ (2559)	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมเจ้า ท่า (n=334)	องค์ประกอบความสุขในการ ทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านครอบครัวดี 2. ด้านมีน้ำใจงาม 3. ด้านการใช้เงินเป็น 4. ด้านสังคมดี ด้านการมีคุณธรรม	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานะ	ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการ ทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงาน 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดีและด้านการมีคุณธรรม บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่ มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรและ ประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มี อายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการ ทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ที่มา: มาจากการทบทวนวรรณกรรม (Literature reviews)

## 2.4 แนวคิดด้านสุขภาพ

สุขภาพ คือ หลายๆ ท่านอาจจะคิดว่า สุขภาพ ก็คือ สภาพของร่างกายที่ทำงานได้ดี ไม่ป่วย ไม่เจ็บไข้ ก็เรียกว่า สุขภาพดีแล้ว อย่างไรก็ตาม สุขภาพ รวมถึงสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ หรือสุขภาพจิตนั่นเอง เราจึงนำข้อมูลอันมีประโยชน์ที่เกี่ยวกับสุขภาพ ว่าสุขภาพนั้น ที่จริงแล้วมีความหมายว่าอย่างไร ทำอย่างไรท่านจึงจะมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

สุขภาพ ในความหมายของหลายๆ คนอาจจะต่างกัน อาจจะหมายถึง ความปลอดภัย ความไม่มีโรค หรืออาจจะหมายถึงต้องมีทั้งความปลอดภัยและต้องไม่มีโรคด้วยพร้อมกัน สุขภาพที่ดี ไม่ใช่เพียงแค่สุขภาพกายเท่านั้น ยังรวมถึง สุขภาพจิตด้วย ดังเช่น องค์การอนามัยโลกให้คำนิยามของ สุขภาพ ว่า “สุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต และทางสังคม” นั่นก็หมายความว่า เราต้องมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมทั้งการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางกายและทางใจ สุขภาพที่หลายๆ คนรู้จักกันดีนั้นคือสุขภาพทางกาย ซึ่งเป็นเพียงหนึ่งในสามของสุขภาพทั้งหมดที่เราควรจะมี สุขภาพ ที่พูดถึงนั้นคืออะไร และเราควรจะต้องตระหนักถึงสิ่งใดบ้าง

นิยามของคำว่า สุขภาพ

- องค์การอนามัยโลกได้ให้คำนิยามคำว่า สุขภาพ ในความหมายกว้างขึ้นว่า สุขภาพ หมายถึงสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต และทางสังคม

- ตามร่างพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2545 ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ คือ ภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย คือ ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ ไม่มีอุบัติเหตุอันตราย มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

ดังนั้น “สุขภาพ” จึงหมายถึง การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บในทุกส่วนของร่างกาย มีสุขภาพจิตดี และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข ผู้มีสุขภาพดีถือว่าเป็นกำไรของชีวิต เพราะทำให้ผู้เป็นเจ้าของชีวิตดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ นั่นเอง

สุขภาพ มีความหมาย 3 ประการ คือ

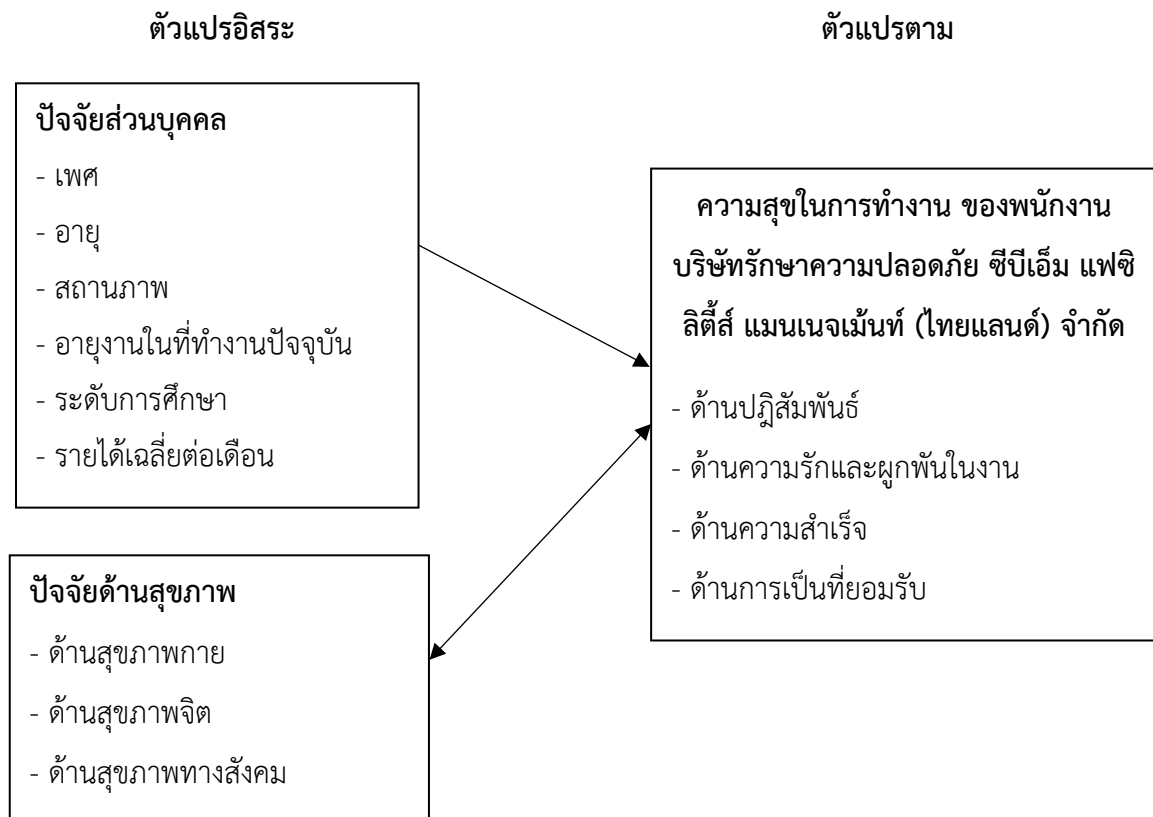
1. ความปลอดภัย (Safe)
2. ความไม่มีโรค (Sound)
3. ความปลอดภัย และไม่มีโรค (Whole)

ในขณะที่เดียวกันคนส่วนใหญ่คิดเป็นสุขภาพแบบองค์รวม หรือพูดง่ายๆ ก็คือความสุขนั่นเอง ถ้าเปรียบแล้วก็เหมือนกับว่าคนทั่วไปนั้นรู้จักสุขภาพหรือความสุขแค่หนึ่งในสามเท่านั้น สุขภาพหรือความสุขนั้น หมอไม่ได้เป็นผู้กำหนด เราเป็นผู้กำหนด ต้องยอมรับความจริงว่ามีผู้คนดูแลสุขภาพกันน้อยลงมาก อาจจะด้วยหลายสาเหตุ หลายปัจจัย ดังนั้น เราจะมาพูดถึงเรื่องสุขภาพทั้งสามอย่างกัน สุขภาพทางกาย (Physical fitness) คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการออกกำลังกายที่สม่ำเสมอ กินอาหารที่เหมาะสม และ พักผ่อนเพียงพอ เช่น การมีกล้ามเนื้อที่แข็งแรง หัวใจที่แข็งแรง มีความคล่องแคล่ว เป็นต้น สุขภาพจิต (Mental health) คือ ความสมบูรณ์ของจิตใจไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางสติปัญญา และอารมณ์

เช่น เป็นคนที่มีอารมณ์ดี มีการตัดสินใจที่ดี มีเหตุผล สุขภาพทางสังคม (Social health) คือ เมื่อคุณต้องการที่จะทำความรู้จักกับใครสักคน คุณสามารถทำได้ง่าย สามารถรักษาเขาไว้ได้ และมีความไว้วางใจกัน การมีสุขภาพที่ดี เป็นสิ่งที่ทุกคนต่างก็พึงปรารถนาที่จะมี ก่อนอื่นเราก็ควรจะเข้าใจในความหมายที่แท้จริงของคำว่า “สุขภาพ” กันก่อน ว่าสุขภาพนั้นมีความหมายว่าอย่างไร และคุณเข้าใจความหมายของคำว่าสุขภาพที่ถูกต้องแล้วหรือยัง จะเห็นได้ว่า สุขภาพนั้น ไม่ได้มีเพียงทางกาย และทางจิตใจเท่านั้น ยังรวมถึงการปรับตัวเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุขด้วย เมื่อรู้อย่างนี้แล้ว เราก็ควรจะรักษาสุขภาพของเราให้ได้อยู่เสมอ เพื่อที่เราจะได้มีจิตใจที่มีความสุข รื่นเริง ไม่ติดขัด มีเมตตา มีสติ มีสมาธิ และการที่ครอบครัวจะมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง และสังคมมีความยุติธรรมได้นั้น จะต้องเกิดขึ้นจากการจัดการทางสุขภาพในระดับต่างๆ ทั้งสุขภาพในระดับของปัจเจกบุคคล (Individual Health) สุขภาพของครอบครัว (Family Health) อนามัยชุมชน (Community Health) และสุขภาพของสาธารณะ (Public Health) นั่นเอง (มาสเตอร์ธรรมนูญ คำสัตย์, 2562)

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพซิリティส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ แสดงดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 210 คน โดยเป็นบุคลากร ฝ่ายบริหารอาคาร ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายปฏิบัติงาน ไม่รวมบุคลากรในส่วนสำนักงานใหญ่ฯ (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2565)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaires)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพครอบครัว, การศึกษา, อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสุขภาพ ใช้การวัดข้อมูลแบบมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อดังนี้ ด้านสุขภาพกาย, ด้านสุขภาพจิต และด้านสุขภาพสังคม ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ใช้การวัดข้อมูลแบบมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์, ด้านความรักและผูกพันในงาน, ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ซึ่งส่วนที่ 2, และส่วนที่ 3 มีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก
- 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

สำหรับการจัดระดับความสุขในการทำงานของทุกปัจจัย จะพิจารณาจากผลค่าเฉลี่ยซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยการแบ่งช่วงระดับใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และได้กำหนดเกณฑ์วัดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.41 – 4.20 ระดับความคิดเห็นมาก

2.61 – 3.40 ระดับความคิดเห็นปานกลาง

1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นน้อย

1.00 – 1.80 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

### 3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1. ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้ง หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

2. กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ โดย Google form ส่งผ่านช่องทางสื่อสังคมเครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เฟซบุ๊ก (Facebook) และไลน์ (Line) เนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เวลาที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จจะมีการแจ้งเตือน ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที โดยถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อ หรือแบบทิ้งค้างจะตัดตัวอย่างดังกล่าวออกทันที เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อแบบสอบถามครบจึงปิดการตอบแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่ผิดปกติ เป็นต้น

4. ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรม Excel

5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำเร็จรูปเชิงสถิติ

ชั้นทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของ อาจารย์ และนักศึกษาระดับปริญญาโทมหาวิทยาลัยต่างๆ ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

#### 3.4.1 การทดสอบเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความครอบคลุมถึงเนื้อหา (Contents Validity) และได้ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถาม หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปศึกษานำร่อง (Pilot study) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา จำนวน 25-30 คน และเมื่อทำการเก็บและรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบแบบสอบถามแล้ว จึงนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง (Value Validity) โดยคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ดังนั้นเมื่อข้อคำถามในแบบสอบถามนี้ค่าความเชื่อถือได้มาก (Reliability) จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความสุขในการทำงานทั้งฉบับมีค่า .95 การทดสอบความเชื่อถือได้จากค่าอัลฟา หากพบว่ามีค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ค่าอัลฟาอยู่ระหว่าง .50 - .65 กล่าวได้ว่าเชื่อถือปานกลาง และค่าอัลฟาที่ต่ำกว่า .50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550: 284)

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจกลุ่มประชากร 210 คน ทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล

3.4.3 จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เข้ามาช่วยในการประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ผล ดังนี้

(1) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกายสุขภาพจิต และสุขภาพสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้

$\pm 0.81$ ถึง $\pm 1.0$	หมายถึงมีความสัมพันธ์สูงมาก
$\pm 0.61$ ถึง $\pm 0.80$	หมายถึงมีความสัมพันธ์สูง
$\pm 0.41$ ถึง $\pm 0.60$	หมายถึงมีความสัมพันธ์ปานกลาง
$\pm 0.21$ ถึง $\pm 0.40$	หมายถึงมีความสัมพันธ์ต่ำ

$\pm 0.01$ ถึง $\pm 0.20$	หมายถึงมีความสัมพันธ์ต่ำมาก
เท่ากับ 0	หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ กันในทางตรงข้าม

(2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ f-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมาจากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟลชิตีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 210 คน โดยเป็นบุคลากร ฝ่ายบริหารอาคาร ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายปฏิบัติงาน ไม่รวมบุคลากรในส่วนสำนักงานใหญ่ฯ (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2565) จำนวนทั้งหมด 210 ชุด โดยแบ่งส่วนการนำเสนอเป็นจำนวน 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

### 4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ

		จำนวน (คน)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
เพศ	ชาย	96	40.2	45.7	45.7
	หญิง	114	47.7	54.3	100.0
	รวม	210	87.9	100.0	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดคือร้อยละ 47.7 และเป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดคือร้อยละ 40.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามช่วงอายุ

	จำนวน (คน)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
อายุ				
ต่ำกว่า 21	3	1.3	1.4	1.4
21-30	120	50.2	57.1	58.6
31-40	67	28.0	31.9	90.5
41-50	11	4.6	5.2	95.7
มากกว่า 50	9	3.8	4.3	100.0
รวม	210	87.9	100.0	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าช่วงอายุของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.2 โดยรองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.6 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.8 และสุดท้ายคือช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามสถานภาพ

	จำนวน (คน)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
สถานภาพ				
โสด	183	76.6	87.1	87.1
แต่งงาน	20	8.4	9.5	96.7
หย่าร้าง	4	1.7	1.9	98.6
แยกกันอยู่	3	1.3	1.4	100.0
รวม	210	87.9	100.0	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 โดยรองลงมาคือบุคลากรที่แต่งงานแล้วจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 มีสถานะหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และสุดท้ายคือสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

		จำนวน (คน)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ระดับ การศึกษา	อนุปริญญา	14	5.9	6.7	6.7
	ปริญญาตรี	136	56.9	64.10	71.5
	ปริญญาโท	34	14.2	16.2	87.7
	ปริญญาเอก	26	10.9	12.4	100.0
	รวม	210	87.9	100.0	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 โดยรองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับปริญญาเอก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และสุดท้ายคือระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือปวช.

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

		จำนวน (คน)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	47	19.7	22.4	22.4
	1-3 ปี	77	32.2	36.7	59.0
	4-5 ปี	33	13.8	15.7	74.10
	มากกว่า 5 ปี	53	22.2	25.2	100.0
	รวม	210	87.9	100.0	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่คือ ช่วงอายุการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.2 มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7 และสุดท้ายคือ 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		จำนวน (คน)	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
รายได้	ต่ำกว่า	17	7.1	8.1	8.1
เฉลี่ยต่อ	15000				
เดือน	15001-	73	30.5	34.10	42.9
	20000				
	20001-	64	26.8	30.5	73.3
	30000				
	30001-	41	17.2	19.5	92.9
	40000				
	มากกว่า	15	6.3	7.1	100.0
	50000				
	รวม	210	87.9	100.0	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท ต่ำกว่า 15,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 26.8, 17.2, 7.1 และ ร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านสุขภาพกาย	4.33	.673	มากที่สุด	1
ด้านสุขภาพจิต	3.96	.871	มาก	3
ด้านสุขภาพสังคม	4.01	.611	มาก	2

จากตารางที่ 4.7 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพกายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33



รองลงมาคือ ด้านสุขภาพสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และต่ำที่สุดคือ ด้านสุขภาพจิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านปฏิสัมพันธ์	3.37	.990	มาก	3
ด้านความรักและความผูกพันในงาน	3.27	1.0000	ปานกลาง	4
ด้านความสำเร็จ	3.73	.995	มาก	1
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.48	1.050	มาก	2

จากตารางที่ 4.8 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และต่ำที่สุดคือ ด้านความรักและความผูกพันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แทนสมมติฐานหลัก คือปัจจัยด้านสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

$H_1$  แทนสมมติฐานรอง คือปัจจัยด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้อสมมติฐานจะเป็นจริงต่อเมื่อ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 โดยมีผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.9 ถึง ตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.9** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการทำงานด้าน  
ปฏิสัมพันธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	ความสุขในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสุขภาพกาย	0.393	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพจิต	0.536	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพสังคม	0.407	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 4.10** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการทำงานด้าน  
ความรักและผูกพันในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	ความรักและผูกพันในงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสุขภาพกาย	0.390	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพจิต	0.595	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพสังคม	0.513	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 4.11** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	ความสำเร็จ			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสุขภาพกาย	0.475	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพจิต	0.659	0.000*	สูง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพสังคม	0.520	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 4.12** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพกับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	การเป็นที่ยอมรับ			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสุขภาพกาย	0.391	0.000*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพจิต	0.645	0.000*	สูง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสุขภาพสังคม	0.595	0.000*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.9 ตารางที่ 4.10 ตารางที่ 4.11 และตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าในทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน และมีค่า Sig. อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) คือปัจจัยด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟชิลิตี้ส์ แมนเนจเมนท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นข้อสมมติฐานจะเป็นจริงต่อเมื่อ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	เพศ	n	S.D.	t	Sig.
ด้านปฏิสัมพันธ์	ชาย	96	.902	1.190	.692
	หญิง	114	.956	1.192	
ด้านความรักและความผูกพันในงาน	ชาย	96	.749	1.249	.896
	หญิง	114	.729	1.246	
ด้านความสำเร็จ	ชาย	96	1.042	1.253	.519
	หญิง	114	1.013	1.250	
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ชาย	96	.684	1.125	.710
	หญิง	114	.694	1.126	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นข้อสมมติฐานจะเป็นจริงต่อเมื่อ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.877	4	.469	.464	.762
	ภายในกลุ่ม	207.190	205	1.011		
	รวม	209.067	209			
ด้านความรักและความผูกพันในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.364	4	.341	.305	.874
	ภายในกลุ่ม	229.017	205	1.117		
	รวม	230.381	209			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.361	4	.340	.371	.829
	ภายในกลุ่ม	187.920	205	.917		
	รวม	189.281	209			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.203	4	.301	.393	.814
	ภายในกลุ่ม	156.992	205	.766		
	รวม	158.195	209			

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นข้อสมมติฐานจะเป็นจริงต่อเมื่อ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยมีผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	6.314	4	1.579	4.236	.003
	ภายในกลุ่ม	76.390	205	.373		
	รวม	82.704	209			
ด้านความรักและความผูกพันในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.906	4	2.476	11.908	<.001
	ภายในกลุ่ม	42.633	205	.208		
	รวม	52.538	209			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	7.437	4	1.859	4.497	.002
	ภายในกลุ่ม	84.748	205	.413		
	รวม	92.185	209			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	49.079	4	12.270	40.686	<.001
	ภายในกลุ่ม	61.822	205	.302		
	รวม	110.901	209			

\*คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ สามารถกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 4.16 ถึง ตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านปฏิสัมพันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านปฏิสัมพันธ์	$\bar{x}$	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.6676	3.8719	4.1462	4.2212
อนุปริญญา/ปวส.	3.6676	-	-0.2142 (0.218)	-0.4706 <b>(0.010*)</b>	-0.5565 (0.015)
ปริญญาตรี	3.8719	-	-	-0.2663 <b>(0.036*)</b>	-0.3413 (0.117)
ปริญญาโท	4.1462	-	-	-	-0.0769 (0.783)
ปริญญาเอก	4.2212	-	-	-	-

\*คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท



ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านความรักและความผูกพันในงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านความรัก และความผูกพัน ในงาน	$\bar{X}$	อนุปริญญา/ ปวส. 3.7994	ปริญญาตรี 4.1087	ปริญญาโท 4.2838	ปริญญาเอก 4.4268
อนุปริญญา/ ปวส.	3.7994	-	-0.3103 (0.120)	-0.4943 (0.006*)	-0.6373 (0.022*)
ปริญญาตรี	4.1087	-	-	-0.1840 (0.173)	-0.3270 (0.178)
ปริญญาโท	4.2838	-	-	-	-0.1430 (0.435)
ปริญญาเอก	4.4268	-	-	-	-

\*คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้านความรักและความผูกพันในงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความรักและความผูกพันในงาน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความรักและความผูกพันในงาน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านความสำเร็จ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านความสำเร็จ	$\bar{x}$	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.7925	4.1062	4.2875	4.4269
อนุปริญญา/ปวส.	3.7925	-	-0.3129 (0.098)	-0.4925 <b>(0.006*)</b>	-0.6328 <b>(0.022*)</b>
ปริญญาตรี	4.1062	-	-	-0.1796 (0.135)	-0.3198 (0.184)
ปริญญาโท	4.2875	-	-	-	-0.1401 (0.534)
ปริญญาเอก	4.4269	-	-	-	-

\*คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสำเร็จ แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสำเร็จ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสำเร็จ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{x}$	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.6951	3.7672	3.8942	4.0000
อนุปริญญา/ปวส.	3.6951	-	-0.1021 (0.656)	-0.4882 <b>(0.015*)</b>	-0.5218 (0.139)
ปริญญาตรี	3.7672	-	-	-0.3892 <b>(0.010*)</b>	-0.4107 (0.170)
ปริญญาโท	3.8942	-	-	-	-0.0124 (0.052)
ปริญญาเอก	4.0000	-	-	-	-

\*คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่มีระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับ ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเขียนสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  บุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  บุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นข้อสมมติฐานจะเป็นจริงต่อเมื่อ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยมีผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	8.224	4	2.056	5.659	<.001
	ภายในกลุ่ม	74.480	205	.363		
	รวม	82.704	209			
ด้านความรักและความผูกพันในงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.265	4	5.066	26.866	<.001
	ภายในกลุ่ม	38.658	205	.189		
	รวม	58.923	209			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	40.144	4	10.036	39.535	<.001
	ภายในกลุ่ม	52.040	205	.254		
	รวม	92.185	209			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	7.044	4	1.761	3.476	.009
	ภายในกลุ่ม	103.858	205	.507		
	รวม	110.901	209			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  สามารถกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 4.21 ถึง ตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านปฏิสัมพันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

ด้านปฏิสัมพันธ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.0938	15,001- 20,000 บาท 3.0795	20,001- 30,000 บาท 3.3692	30,001- 40,000 บาท 3.2326	มากกว่า 50,000 บาท 3.7143
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.0938	-	0.01420 (0.943)	-0.27548 (0.103)	-0.13889 (0.405)	-0.62054 ( <b>&lt;0.001*</b> )
15,001- 20,000 บาท	3.0795	-	-	-0.28969 (0.053)	-0.15309 (0.298)	-0.63474 ( <b>&lt;0.001*</b> )
20,001- 30,000 บาท	3.3692	-	-	-	0.13659 (0.187)	-0.34505 ( <b>0.007*</b> )
30,001- 40,000 บาท	3.2326	-	-	-	-	-0.48165 ( <b>&lt;0.001*</b> )
มากกว่า 50,000 บาท	3.7143	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

**ตารางที่ 4.22** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านความรักและความผูกพันในงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

ด้านความรัก และความ ผูกพันในงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
		2.6094	2.6705	3.0577	3.2813	3.6500
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.6094	-	-0.06108 (0.669)	-0.44832 ( <b>&lt;0.001*</b> )	-0.67187 ( <b>&lt;0.001*</b> )	-1.04062 ( <b>&lt;0.001*</b> )
15,001- 20,000 บาท	2.6705	-	-	-0.38724 ( <b>&lt;0.001*</b> )	-0.61080 ( <b>&lt;0.001*</b> )	-0.97955 ( <b>&lt;0.001*</b> )
20,001- 30,000 บาท	3.0577	-	-	-	-0.22356 (0.003*)	-0.59231 ( <b>&lt;0.001*</b> )
30,001- 40,000 บาท	3.2813	-	-	-	-	-0.36875 ( <b>&lt;0.001*</b> )
มากกว่า 50,000 บาท	3.6500	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้านความรักและความผูกพันในงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความรักและความผูกพันในงานแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,001-30,000 บาท



**ตารางที่ 4.23** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านความสำเร็จ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

ด้าน	$\bar{x}$	น้อยกว่า	15,001-	20,001-	30,001-	มากกว่า
ความสำเร็จ		15,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท
		2.5469	3.0341	3.3231	3.6667	4.1929
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.5469	-	-0.4872 (0.004*)	-0.77620 (<0.001*)	-1.11979 (<0.001*)	-1.64598 (<0.001*)
15,001- 20,000 บาท	3.0341	-	-	-0.28899 (0.021*)	-0.63258 (<0.001*)	-1.15877 (<0.001*)
20,001- 30,000 บาท	3.3231	-	-	-	-0.34359 (<0.001*)	-0.86978 (<0.001*)
30,001- 40,000 บาท	3.6667	-	-	-	-	-0.52619 (<0.001*)
มากกว่า 50,000 บาท	4.1929	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 10 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสำเร็จแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสำเร็จแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 20,001-30,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสำเร็จแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 30,001-40,000 บาท





**ตารางที่ 4.24** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความสุขในการทำงาน เฉพาะด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.2031	15,001- 20,000 บาท 3.1705	20,001- 30,000 บาท 3.5115	30,001- 40,000 บาท 3.3299	มากกว่า 50,000 บาท 3.7500
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.2031	-	0.03267 (0.889)	-0.30841 (0.122)	-0.12674 (0.520)	-0.54687 <b>(0.012*)</b>
15,001- 20,000 บาท	3.1705	-	-	-0.34108 (0.053)	-0.15941 (0.359)	-0.57955 <b>(0.003*)</b>
20,001- 30,000 บาท	3.5115	-	-	-	0.18168 (0.137)	-0.23846 (0.112)
30,001- 40,000 บาท	3.3299	-	-	-	-	-0.42014 <b>(0.005*)</b>
มากกว่า 50,000 บาท	3.7500	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้านการเป็นที่ยอมรับในงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพลซิทีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในด้านสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพลซิทีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพลซิทีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แพลซิทีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 210 คน โดยเป็นบุคลากร ฝ่ายบริหารอาคาร ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายปฏิบัติงาน ไม่รวมบุคลากรในส่วนสำนักงานใหญ่ฯ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพครอบครัว, การศึกษา, อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสุขภาพ ใช้การวัดข้อมูลแบบมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อดังนี้ ด้านสุขภาพกาย, ด้านสุขภาพจิต และด้านสุขภาพสังคม ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ใช้การวัดข้อมูลแบบมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์, ด้านความรักและผูกพันในงาน, ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ f-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จึงสามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุในการทำงานที่บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด 1-3 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ 15,001-20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าในทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน และมีค่า Sig. อยู่ที่ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) คือปัจจัยด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าในทุกด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ สามารถ







คิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่า 50,000 บาท

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุในการทำงานที่บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟชลิตีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด 1-3 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ 15,001-20,000 บาท จากผลของการตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่งผลถึงปัจจัยด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟชลิตีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟชลิตีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟชลิตีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในงานวิจัยเรื่องนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพ 3 ด้าน โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพกายอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพ กับความสุขในการทำงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยพบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ลือกิตินันท์ (2564) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตกลาง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีสุขภาพดีหมายถึง การมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงทั้งกายและใจ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟชลิตีส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้กล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างในระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อความสุขใน



การทำงานร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชพร ทัพพวรา (2565) ที่กล่าวว่าเพศมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชพร ทัพพวรา (2565) ที่กล่าวว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยมองว่าปัจจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ตำแหน่งงาน และหน้าที่ในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธดนัย ไต้โรสง (2561) ที่ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในหน้าที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรได้รับรายได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชพร ทัพพวรา (2565) ที่กล่าวว่า รายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ในแต่ละตำแหน่งของแต่ละคนต่างกัน มีผลให้มีความสุขในการทำงานต่างกันได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ควรมีการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงานภายในบริษัท เนื่องจากความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับข้อกับประโยชน์ที่บริษัทได้รับ

5.3.2 ควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น โดยอาจจะมีการเพิ่มตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานที่มีความสามารถและมีผลงานดีเยี่ยม หรือมีการเพิ่มโบนัสตามผลประกอบการของบริษัท

5.3.3 ควรมีโครงการในการพัฒนาความสามารถของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

5.3.4 ควรมีการบริหารจัดการตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนให้เหมาะสมกับความสามารถ และความรู้ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความกดดันในการทำงาน

### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัดในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีพีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัดเพิ่มเติม

5.4.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ซีพีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัดเพิ่มเติม

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ แนวบรรทัด และ ทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 1-12. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/issue/view/17132>
- การส่งเสริมสุขภาพจิต แนวคิด หลักฐาน และแนวทางปฏิบัติ. (2560). *กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข*. <https://bit.ly/3XRPc84>
- ฉวีวรรณ สายบัว. (2554). *การกำหนดและการดำเนินการตามนโยบายเพื่อสาธารณสุขประโยชน์: กรณีนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมมาบตาพุด*. ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของ พนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกริก [https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2560/F\\_Natchaya\\_%20Srichan.pdf](https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2560/F_Natchaya_%20Srichan.pdf)
- ทิพวัลย์ รามรง และ สานิต ฤทธิมนตรี. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(1), 185-208. [https://kukrdb.lib.ku.ac.th/journal/JSSH/search\\_detail/result/399139](https://kukrdb.lib.ku.ac.th/journal/JSSH/search_detail/result/399139)
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/1047>
- นันทพันธ์ เป็รียน้อย. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:119984#](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:119984#)
- บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบี เอ็ม แพซิฟิคส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2565). *รายงานข้อมูลพนักงานปฏิบัติงาน ปี 2565*. ผู้แต่ง.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. <http://bit.ly/3SoqPxH>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประภาพรรณ อุ่อบ และ พรธิตา วิเศษศิลปานนท์. (2555). การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งความสุข : แนวคิดและบทเรียนจากกรณีศึกษา. พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี]. คลังวิทยานิพนธ์และงานวิจัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
<http://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/e-research/?q=node/849>
- พิมลสิริ โตเกษณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. ศูนย์สารสนเทศการวิจัยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)  
[https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14457/TU.the.2017.711](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/TU.the.2017.711)
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์, 8(1), 15-35.  
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/146930>
- ภูวนัย มงคล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดขอนแก่น [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- มาสเตอร์ธรรมบุญ คำสัตย์. (2562). *Healthylife*. ACN Articles Zone.  
<http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=397>
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2564). คุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 3(3), 15-31.  
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/255135>
- วิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ. (2554). การศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และ จรัมพร โห้ถ้ายอง. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 1) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล  
<https://bit.ly/41iWzZc>
- สวนดุสิตโพล. (2563). *ความคิดเห็นของประชาชน เรื่อง “อยู่อย่างไร? ให้มีความสุขในยุคเศรษฐกิจฝืดเคือง”*. ไทยโพสต์. <https://www.thaipost.net/main/detail/83134>
- สีไท. (2564). *ความสุขในการทำงาน. สวนดอก ไร่ไร่ดี*.  
<https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336/>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 14). สามลดา.
- อรขพร ทัพพวรา. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154702.pdf>
- อรรวรรณ น้อยวัฒน์. (2555). *สุขภาพกับคุณภาพชีวิต. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 3*.  
[https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book55\\_3/pbhealth.html](https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book55_3/pbhealth.html)
- อุไรพร เสี่ยงกล้า. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
<https://digital.lib.ru.ac.th/m/b11975301/UraipornSeanglum.pdf>
- CBM Facilities & Security Management (Thailand) Co., Ltd. (2556). *Our history*.  
CBM Thailand. <https://www.cbm-thai.com/>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34–43.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004) The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics, 33*(4), 379–392.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Manion, J. (2003). Joy at work, creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-659. <http://bit.ly/3SEBLHP>

### บรรณานุกรม (ต่อ)

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health.

*Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

## ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด

โครงการแมกโนเลียส์ ราชดารี บูเลอวาร์ด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เนื่องจากมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการวิเคราะห์ และมีคุณค่าอย่างมากในการศึกษา ครั้งนี้

โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ไว้เป็นความลับและในการศึกษาเชิงวิชาการ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสุขภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน  ที่ตรงกับท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 21 ปี  21-30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

โสด  สมรส  หม้าย/หย่าร้าง  แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา  มัธยมศึกษา/ปวช.  อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ต่ำกว่า 1 ปี  1-3 ปี  4-5 ปี  มากกว่า 5 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท  15,001-20,000 บาท  20,001-30,000 บาท

30,001-40,000 บาท  มากกว่า 50,000 บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสุขภาพ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสุขภาพ อันเป็นปัจจัยภายในแต่ละบุคคลด้านหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

- 5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก
- 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านสุขภาพกาย</b>						
1	ท่านพอใจกับสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของท่านในขณะนี้ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
2	ท่านไม่ค่อยมีอาการเจ็บปวดตามร่างกายทั่วไปๆ เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดเมื่อยตามตัว ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
3	ในแต่ละวัน ท่านนอนหลับพักผ่อนเพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
4	ท่านสามารถร่วมกิจกรรมในร่มหรือกลางแจ้งได้ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
5	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
<b>ด้านสุขภาพจิต</b>						
6	ท่านมีสมาธิในการทำงานต่างๆ เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
7	ท่านมักมีสติที่จะควบคุมอารมณ์โกรธหรือความไม่พอใจได้ดี ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
8	ท่านพอใจกับรูปร่างหน้าตาของท่าน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
9	ท่านพอใจกับฐานะทางสังคมและสภาพความเป็นอยู่ของท่าน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
10	ท่านเอาชนะกับปัญหาความยากลำบากต่างๆ ได้ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					

ข้อที่	สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านสุขภาพสังคม</b>					
11	ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้อื่นได้ดี ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
12	ท่านคิดว่าการผูกมิตรหรือการทำความรู้จักกับผู้อื่นเป็นเรื่องง่าย ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
13	ครอบครัวของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
14	สมาชิกในครอบครัวเป็นกำลังใจให้ท่านในการทำงานเสมอ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
15	ท่านมีเพื่อนหรือญาติมิตรคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เพียงคำตอบเดียว)

5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก

3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย

1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านปฏิสัมพันธ์</b>						
1	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
2	ท่านมีหัวหน้าที่ดีและมีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
3	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับมเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
4	บริษัทของท่านมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรม สร้างสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
<b>ด้านความรักและผูกพันในงาน</b>						
5	ท่านมีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ และมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
6	ท่านมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
7	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำจนลืมเวลา ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
8	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
<b>ด้านความสำเร็จ</b>						
9	ท่านพอใจกับความสำเร็จในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
10	ท่านมีความสุขในการเรียนรู้ เพื่อความสำเร็จในงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
12	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานที่เพียงพอกับท่าน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>						
13	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ท่านอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
14	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความเห็นของท่าน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
15	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับผลงานของท่าน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					
16	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของท่านในระดับใด					

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ**

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล                      รัชนีกร เล็กโสภี

### ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2564                      ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี (สาขาวิชาการจัดการการบิน) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พ.ศ. 2560                      สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สำนักเทคโนโลยีสังคม (สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- พ.ศ. 2556                      สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนวิเศษไชยชาญ "ตันติวิทยาภูมิ"

### ประสบการณ์ทำงาน

- พ.ศ. 2565                      ตำแหน่ง Building Service บริษัท รักษาความปลอดภัย ซีบีเอ็ม แฟซิลิตี้ส์ แมนเนจเม้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด
- พ.ศ. 2560                      ตำแหน่ง เลขานุการ บริษัท เอ็น.ซี.แฮนด์ลิง จำกัด (มหาชน)
- พ.ศ. 2559                      ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขานุการ สมาคมมหาวิทยาลัยแห่งเอเชียและแปซิฟิก