

ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน



อัจฉราพร วงศ์พันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2564

ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

อัจฉราพร วงศ์พันธ์

คณะสถิติประยุกต์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เดือนเพ็ญ อีรวรรณวิวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พาชิตชนัด ศิริพานิช)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิจิตรธรรมรส)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รมิดา ศรีเหรา)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เดือนเพ็ญ อีรวรรณวิวัฒน์)

..... คณบดี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ลีอนาม)

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน
ชื่อผู้เขียน	อัจฉราพร วงศ์พันธุ์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)
ปีการศึกษา	2564

---

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึงภาพรวมของความสุขในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2561 และ การสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis : MCA)

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐมีเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 45 - 64 ปีและสถานภาพสมรสเป็นหลัก ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,001 บาท ขึ้นไป ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมีเพศชายมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 25 - 44 ปี โดยมีสถานภาพสมรสเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา โดยส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ผู้ที่ทำงานภาครัฐส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นประเภทการศึกษา วิชาชีพ ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นการผลิต ระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและสาขาอาชีพที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อ

ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอที่ผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าภาคเอกชน ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและความภูมิใจในองค์กรที่ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ



## ABSTRACT

<b>Title of Thesis</b>	Happiness at work: a comparison between the public and private sectors.
<b>Author</b>	Atcharaporn Wongpun
<b>Degree</b>	Master of Science (Applied Statistics)
<b>Year</b>	2021

---

Happiness at work: a comparison between the public and private sectors. This descriptive study aims to 1) compare the happiness at work in different dimensions both public and private, analyze the perspective of happiness at work. 2) analyze the factors influencing the happiness of people working between the public and private organizations. This research is a secondary study of data from the Working Conditions Survey Project 2018 and the happiness survey of working people (in the organization) from the National Statistical Office The study analyzed the data by using Multiple Classification Analysis (MCA) statistics.

According to the study, government employees were slightly more female than male, aged between 45 – 65 years with primarily marital. Hold a bachelor's degree level and earned an average monthly income in the amount of 15,001 baht or more. Private sector employees were slightly more male than female. aged between 25 - 44 years with primarily marital. Hold the secondary level/diploma level and earned average monthly income is less than 9,000 baht. Most employees who work in the public sector are professionals in various fields as an educational and

Most employees who work in the private sector are basic occupations as the manufacturing industry. The level of happiness at work is the adequate compensation with the highest average among both public and private sector employees. The correctness of the payroll resulted in the most adequate compensation average. and in terms of competency development, it was found that the chances of receiving training / further education / job visit to develop one's skills and abilities, resulting in the lowest average in terms of ability development.

The results of the study revealed that comparison of personal and occupational factors affecting happiness at work found that Monthly income had a greater effect on the happiness of employees in the public sector than employees in the private sector. Occupational type had a greater effect on happiness for employees in the public sector than employees in the private sector. The level of education had a greater effect on the happiness of employees who worked in the private sector than employees who worked in the public sector. Comparing each side, it was found that monthly income affects employees in the public sector more than employees in the private sector. The level of education affects employees who work in the private sector more than employees who work in the public sector.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดาผู้ที่สนับสนุนในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต และขอขอบคุณญาติ พี่น้อง และเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการศึกษาและการทำวิจัยในครั้งนี้นั้นจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี

ท้ายสุดนี้ งานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาต่อไป และหากงานวิจัยนี้มีความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์

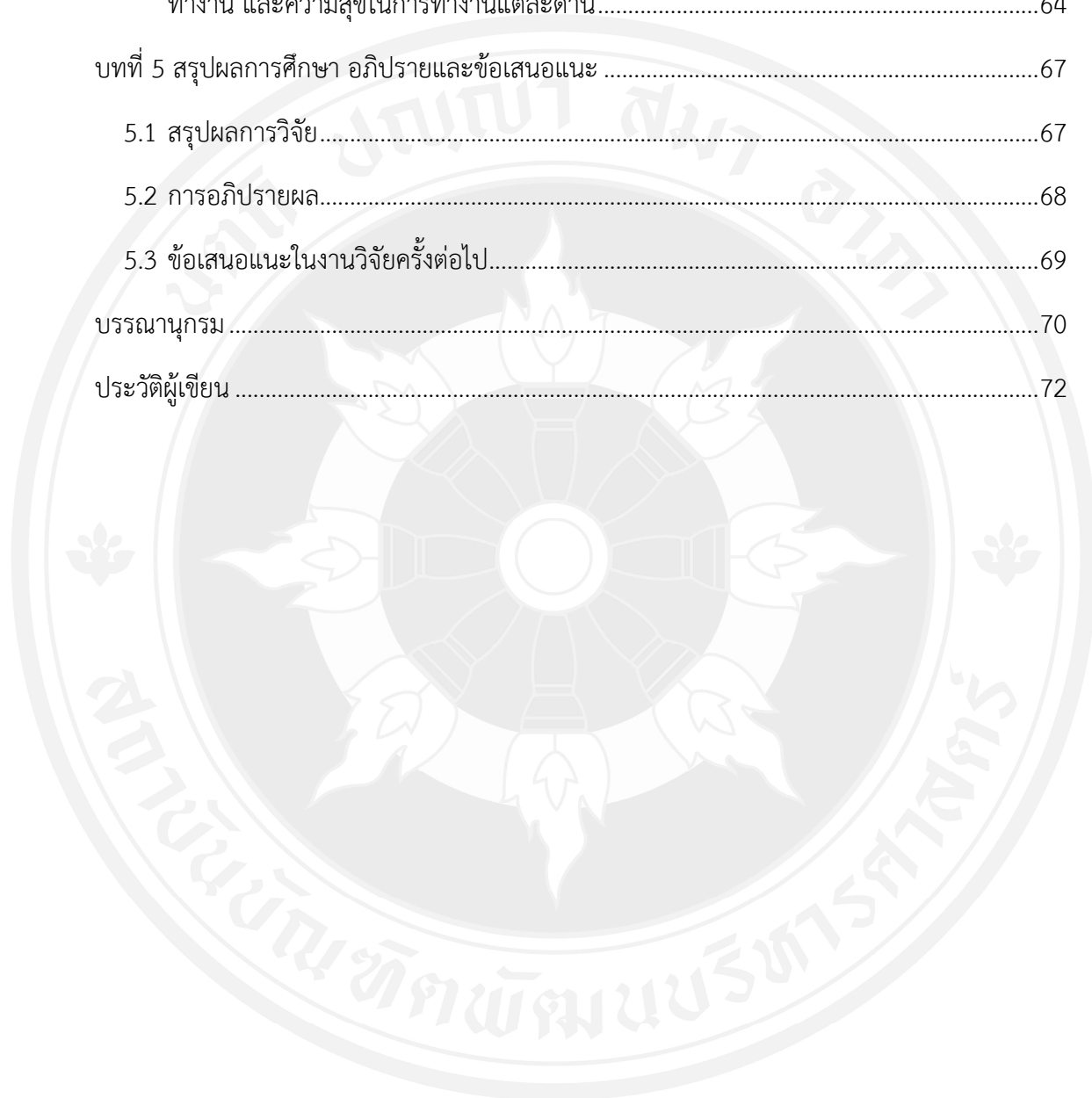
มกราคม 2565

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....ค	ค
ABSTRACT.....จ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....ช	ช
สารบัญ.....ช	ช
สารบัญตาราง.....ฉ	ฉ
สารบัญภาพ.....ฉ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....1	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....1	1
1.2 วัตถุประสงค์.....2	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....2	2
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ.....2	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....3	3
2.1 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....3	3
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของการทำงาน.....5	5
2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับความสุขของการทำงาน.....5	5
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของการทำงาน.....5	5
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....7	7
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างภาครัฐและภาคเอกชน.....7	7
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....12	12
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....13	13
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....14	14

3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล .....	14
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	14
3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	14
3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	14
3.2 ตัวแปรและการวัดตัวแปร.....	17
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	18
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล .....	19
4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง .....	19
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน .....	21
4.3 ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน .....	25
4.3.1 ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีสาขาอาชีพที่แตกต่างกัน.....	26
4.4 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุข.....	27
4.4.1 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขโดยรวม .....	27
4.4.2 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐ .....	30
4.4.3 อิทธิพลของสาขาอาชีพและลักษณะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน.....	32
4.4.4 เปรียบเทียบอิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน.....	35
4.5 อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่มีความสุขในแต่ละด้าน .....	35
4.5.1 อิทธิพลของสาขาอาชีพของค่าตอบแทนที่เพียงพอ .....	35
4.5.2 อิทธิพลของสาขาอาชีพของสภาพแวดล้อมการทำงาน .....	40
4.5.3 อิทธิพลของสาขาอาชีพของความก้าวหน้าในการทำงาน .....	44
4.5.4 อิทธิพลของสาขาอาชีพของการพัฒนาความสามารถ .....	48
4.5.5 อิทธิพลของสาขาอาชีพของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน .....	52

4.5.6 อิทธิพลของสาขาอาชีพของความภูมิใจในองค์กร .....	56
4.5.7 อิทธิพลของสาขาอาชีพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน .....	60
4.6 อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนของความสุขในการ ทำงาน และความสุขในการทำงานแต่ละด้าน .....	64
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ .....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	67
5.2 การอภิปรายผล .....	68
5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป .....	69
บรรณานุกรม .....	70
ประวัติผู้เขียน .....	72



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน จำแนกตามผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน.....	20
ตารางที่ 4.2	สาขาอาชีพ ประกอบด้วย ประเภทอาชีพและประเภทอุตสาหกรรม.....	21
ตารางที่ 4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน.....	23
ตารางที่ 4.4	ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน .....	25
ตารางที่ 4.5	ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน .....	26
ตารางที่ 4.6	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน .....	26
ตารางที่ 4.7	อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขโดยรวม .....	27
ตารางที่ 4.8	อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐ .....	30
ตารางที่ 4.9	อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน .....	32
ตารางที่ 4.10	อิทธิพลสาขาอาชีพของค่าตอบแทนที่เพียงพอ .....	38
ตารางที่ 4.11	อิทธิพลของสาขาอาชีพของสภาพแวดล้อมการทำงาน .....	42
ตารางที่ 4.12	อิทธิพลของสาขาอาชีพของความก้าวหน้าในการทำงาน .....	46
ตารางที่ 4.13	อิทธิพลของสาขาอาชีพของการพัฒนาความสามารถ .....	50
ตารางที่ 4.14	อิทธิพลของสาขาอาชีพของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน .....	54
ตารางที่ 4.15	อิทธิพลของสาขาอาชีพของความภูมิใจในองค์กร .....	58
ตารางที่ 4.16	อิทธิพลของสาขาอาชีพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน.....	62

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย..... 13



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ โดยการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตที่ปฏิบัติตามกันมาเป็นเวลานาน ถือได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ในช่วงชีวิตของมนุษย์ การทำงานใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามของช่วงชีวิตมนุษย์ ในปัจจุบันสามารถแบ่งกลุ่มคนทำงานได้อยู่ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนทำงานในภาครัฐ และกลุ่มคนทำงานในภาคเอกชน ซึ่งคนทำงานไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในภาครัฐและภาคเอกชนถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่เป็นแหล่งที่มาของรายได้ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือคุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานภายในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ซึ่งการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตของการทำงานก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดความสุขในการทำงานได้อย่างแท้จริง จึงมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่แยกออกมาจากคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ซึ่งคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, น.18)

ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐและเอกชนปฏิบัติงานภายใต้นโยบายที่แตกต่างกัน ปัจจุบันยังไม่พบการศึกษาที่แสดงถึงความสุขในการทำงานที่เปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยและระดับความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดที่ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้กับองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึงภาพรวมของความสุขในการทำงาน
- 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน และศึกษาตัวแปรด้านปัจจัยของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของการทำงาน ซึ่งการศึกษางานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2561 และ การสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 14,685 หน่วยตัวอย่าง แบ่งเป็นภาครัฐ 7,773 หน่วยตัวอย่าง และภาคเอกชน 6,912 หน่วยตัวอย่าง

## 1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการวางแผนทางด้านการบริหารจัดการ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยงานด้านทรัพยากรบุคคลทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา “ความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน” ได้ค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างภาครัฐและภาคเอกชน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือ ความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของทุกคน (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2557)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขมาอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพ ชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้และได้เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติ เป็นมิติที่ 9 คือมิติ HappyWork Life: การงานดี วัดความรู้สึกและ

ประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร รวมเป็นความสุข 9 มิติ และมีตัวชี้วัดตามเกณฑ์ Happinometer ดังนี้

1) Happy Bod: สุขภาพดี คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย

2) Happy Heart: น้ำใจงาม คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้อภัยเพื่อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น

3) Happy Relax: การผ่อนคลาย คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียด ต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใส

4) Happy Brain: ทหาความรู้ คือ ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาองค์ความรู้ มุ่งมั่นเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการฝึกฝนทักษะเพื่อการพัฒนาตนให้มีความเป็นมืออาชีพ และสติปัญญาที่เป็นเลิศสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

5) Happy Soul: การมีคุณธรรม คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและเกรงกลัวต่อการทำบาปรวมถึงการมีจิตวิญญาณและสัญชาติญาณในการรักและกระทำการสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น

6) Happy Money: การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม การรู้จักการออม การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ทางการเงินให้งอกเงย และปลอดจากการเป็นหนี้

7) Happy Family: ความสุขของครอบครัว คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องให้การดูแล ซึ่งการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ครอบครัวของบุคลากรให้มีความอบอุ่นมั่นคงนั้น เป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความศรัทธา และความพร้อมอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) Happy Society: ความสุขขององค์กรและสังคม คือการร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดี ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อม ให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่

9) Happy Work Life: การงานดี คือ ความสุขจากความรู้สึกและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับความสุขของการทำงาน

ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม) ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน (สุมาลี ดวงกลาง, 2560, น. 8) ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

### 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของการทำงาน

ความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559, น. 17) ดังนี้

- 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึก รัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อทำให้งานสำเร็จ

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Warr (1990, อ้างถึงใน สุมาลี ดวงกลาง, 2560: 15) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มี 3 ด้าน คือ

1) ความรื่นรมย์ในงาน แสดงถึงความรู้สึกที่ปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ โดยเกิดความสนุกในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกเพลิดเพลิน และยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

สำหรับประเทศไทยได้มีการอธิบายความสุขในการทำงานที่หลายลักษณะ ซึ่งจิตราต์น ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง (2560) ได้ศึกษาการวัดความสุขในการทำงาน มีลักษณะดังนี้

1) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริงรื่นเริงในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ (8 Happy)

2) ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบ เป็นอารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์ คับข้องใจเศร้าหมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn out)

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่นทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร องค์กรประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Walton (1978) ที่มี 8 ประการ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ให้ผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) มีความเจริญเติบโตและความมั่นคงของลักษณะงาน 5) มีการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 6) อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน 8) ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างภาครัฐและภาคเอกชน

ในอดีตภาครัฐ เรียกว่า หลวง ส่วนเอกชนเรียกว่า ราษฎร์ ในปัจจุบันใช้คำใหม่คือ การบริหารงานของภาครัฐและภาคเอกชน และกิจกรรมที่ภาครัฐและเอกชนต้องรับผิดชอบร่วมกันที่มีการพัฒนาไปในทุก ๆ ด้าน องค์กรเอกชน เช่น บริษัท ห้างร้าน รวมทั้งปัจเจกบุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีทรัพยากรพอที่จะมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริการ รวมทั้งส่งผลต่อความร่ำรวยมั่งคั่งของเศรษฐกิจของประเทศ หรือความพลวัตของธุรกิจ เส้นแบ่งเขตของภาครัฐและเอกชนจึงเลือนจางลง และในหลายส่วนไม่สามารถจะแยกแยะได้อย่างเด่นชัดเหมือนในสังคมที่ยังด้อยพัฒนา โดยทั่วไปภาครัฐจะมีบทบาทดังต่อไปนี้

1) กิจกรรมที่ภาครัฐต้องกระทำเอง หรือบริหารเองในลักษณะผูกขาด เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากหน่วยการเมืองคือภาครัฐเป็นหน่วยหลัก ในส่วนนี้กระทรวงต่างประเทศของแต่ละประเทศจะต้องรับผิดชอบโดยตรง

2) รัฐทำหน้าที่ควบคุมและจัดระเบียบกิจกรรมของภาคเอกชนให้เป็นไปตามตัวบทกฎหมาย ทั้งนี้ก็เนื่องจากเหตุผลที่ว่า กิจกรรมของภาคเอกชนในหลาย ๆ ด้านอาจเป็นการค้ากำไรเกินควร มีปัญหาในเรื่องคุณภาพและการบริการ เอาไรต์เอาเปรียบลูกค้า รวมตลอดทั้งอาจจะเป็นอันตรายกับประชาชนทั่ว ๆ ไป และในบางกรณีก็เกี่ยวข้องไปถึงปัญหาเรื่องสุขภาพหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน รัฐย่อมมีอำนาจตามกฎหมายและมีหน้าที่ตามภารกิจที่ต้องทำการควบคุมและจัดระเบียบ

3) ภารกิจของรัฐในการส่งเสริมกิจการของภาคเอกชน กิจการของภาคเอกชน นอกเหนือจากการมุ่งเน้นเพื่อการทากำไรแล้ว ยังมีผลสองประการคือ กำไรที่ได้จ่ายในรูปของภาษีทำให้รัฐมีรายได้เพื่อการบริหารประเทศ ในส่วนที่สองคือบริการที่ให้แก่ประชาชน เช่น ร้านอาหาร โรงเรียนเอกชน โรงพยาบาล รถยนต์โดยสารประจำทาง ฯลฯ แม้จะมุ่งเน้นหากำไรแต่ประชาชนทั่วไปก็ได้ประโยชน์จากบริการดังกล่าว และยังเป็นการแบ่งเบาภาระของภาครัฐซึ่งอาจจะไม่มีทรัพยากรและกำลังคนพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

4) กิจการที่รัฐต้องทำเองเพราะไม่มีเอกชนรายใดสนใจที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ๆ เนื่องจากไม่มีโอกาสที่จะทากำไรในเชิงธุรกิจได้ รัฐจึงต้องรับภาระในการทากิจกรรมนั้น ๆ เพื่อเป็นการบริการประชาชน ตัวอย่างเช่น ในหมู่บ้านไกล ๆ ที่ทุรกันดาร การเปิดโรงพยาบาลเอกชนย่อมไม่สามารถจะกระทำได้เพราะคนส่วนใหญ่ยากจน รัฐมีภารกิจที่ต้องเปิดโรงพยาบาลเพื่อบริการแก่ประชาชนทั่วไปโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายแต่เพียงเล็กน้อย ยอมรับขาดทุนอันนั้นโดยเอาจากงบประมาณแผ่นดินซึ่งมาจากภาษีของประชาชนเอง กิจกรรมในลักษณะนี้เป็นบริการขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องทำเอง และรัฐต้องไม่คิดกำไรขาดทุนในเชิงธุรกิจ เพราะสิ่งที่ได้คือการบริการสาธารณะ หรืออีกตัวอย่างหนึ่งคือการศึกษา ถึงแม้จะลงทุนเป็นจำนวนมหาศาลก็ต้องถือว่าเงินที่ลงไปในนั้นไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่ายที่สูญเสียในเชิงธุรกิจ แต่ต้องถือเป็นการลงทุนชนิดหนึ่งจะมีผลกำไรมาภายหลัง นั่นคือการที่ประชาชนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ จึงเป็นการผลิตประชาชนที่มีคุณภาพ ผลกำไรที่ตามมาคือประชาชนเหล่านี้จะมีงานทำ จะมีรายได้ และช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจ จะช่วยพัฒนาสังคม ฯลฯ ในส่วนนี้คือส่วนกำไรจากการลงทุนในการศึกษาของภาครัฐ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาจึงไม่ใช่ค่าใช้จ่ายที่สูญเสียเปล่าแต่เป็นการลงทุนที่ผลกำไรออกมาเป็นในรูปแบบได้ทางสังคม

5) กิจการซึ่งรัฐและเอกชนต่างคนต่างทำ โดยทางภาคเอกชนนั้น กระทำกิจกรรมดังกล่าวในกรอบของธุรกิจจากการคำนวณขาดทุนกำไร ในขณะที่รัฐก็ทำกิจการอันเดียวกันแต่ทำในลักษณะการบริการสังคมเหมือนกับข้อที่กล่าวมาแล้ว เช่น ในเมืองใหญ่ ๆ จะมีโรงพยาบาลของเอกชนซึ่งคิดค่ารักษาแพงกว่าภาครัฐ หรือมหาวิทยาลัยเอกชนซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าภาครัฐ ขณะเดียวกันก็จะมีโรงพยาบาลของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งในบางกรณีอาจจะมีคุณภาพดีกว่าเสียด้วยซ้ำ โดยเสียค่าใช้จ่ายถูกกว่าภาคเอกชน แต่มีข้อจำกัดในการบริการ ต้องใช้เวลาารอนานเพื่อรับการรักษาจากโรงพยาบาลของรัฐ หรือต้องผ่านการสอบคัดเลือกจึงจะมีโอกาสเข้ารับการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรณีที่ต่างคนต่างทำนี้เอกชนย่อมดาเนินกิจการโดยคำนึงถึงกำไรขาดทุนเป็นเกณฑ์ ส่วนรัฐอาจจะต้องยอมขาดทุนโดยเก็บค่าใช้จ่ายในราคาที่ย่อมเยากว่าเพราะไม่ได้มองในเชิงการประกอบธุรกิจ

6) ภาครัฐและเอกชนร่วมกันทำกิจกรรม เช่น กิจกรรมที่เป็นบริการสาธารณะที่ออกมาเป็นรูปของบริษัทโดยมีภาครัฐเป็นหุ้นส่วน ขณะเดียวกันเอกชนก็สามารถจะลงทุนในธุรกิจดังกล่าวได้ด้วย

ส่วนใหญ่จะเป็นการถือหุ้นโดยกระทรวงการคลัง ในกรณีเช่นนี้การประกอบธุรกิจอาจจะต้องผสมผสานโดยเน้นการบริการประชาชน แต่ก็ต้องคำนึงถึงผลกำไรขาดทุนด้วยในตัว

7) รัฐทำธุรกิจเองเนื่องจากต้นทุนสูงแต่ก็เน้นการบริหารในแง่กำไรขาดทุน เช่น รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ เป็นต้น และเมื่อเอกชนมีกำลังพอในการลงทุนด้านนี้รัฐก็จะปล่อยให้มีการแปรรูปเพื่อผ่อนคลายให้แก่ภาคเอกชน เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย หรือองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

แนวคิดความแตกต่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน มีนักวิจัยทำการเปรียบเทียบไว้ดังนี้ Dunlop (1979) ได้เปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและธุรกิจเอกชน 10 ประการ ดังนี้

1) แนวคิดเรื่องเวลา: ผู้บริหารภาครัฐจะวางแผนในระยะสั้น เนื่องจากเวลาถูกจำกัดโดยนักการเมืองที่มีระยะเวลาสั้นในการดำรงตำแหน่ง ในขณะที่ผู้บริหารภาคเอกชนจะมีแนวคิดในการวางแผนระยะยาวกว่าในเรื่องการพัฒนาตลาดนวัตกรรมใหม่ทางด้านเทคโนโลยี การลงทุนและการสร้างองค์กร

2) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง: ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารภาครัฐที่ได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายการเมืองจะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับการดำรงตำแหน่งของนักการเมือง ในขณะที่ผู้บริหารภาคเอกชนจะมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนานกว่า ภาคเอกชนจะมีการฝึกอบรมผู้ที่สืบทอดตำแหน่ง แต่ภาครัฐจะไม่มี การดำเนินการดังกล่าวถือว่าเป็นเรื่องอันตราย

3) การวัดผลการปฏิบัติงาน: ภาครัฐจะไม่ค่อยมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แต่ภาคเอกชนจะมีการประเมินในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนทางการเงิน ส่วนแบ่งการตลาด โดยที่ภาคเอกชนจะใช้ผลการประเมินในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอที่เพียงพอของผู้บริหาร

4) ข้อจำกัดในเรื่องบุคลากร: ภาครัฐจะมีความอิสระในเรื่องกำหนดนโยบายและบริหารบุคลากรน้อยกว่าภาคเอกชน เนื่องจากภาครัฐจะได้รับการกำกับของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่ภาคเอกชนสามารถกำกับดูแลได้ตามสายบังคับบัญชา

5) ความเป็นธรรมและประสิทธิภาพ: ภาครัฐจะเน้นความเป็นธรรมกับประชาชนทุกเขตเลือกตั้ง แต่ภาคเอกชนจะเน้นประสิทธิภาพและการแข่งขัน

6) กระบวนการทำงานของภาครัฐและเอกชน: ภาครัฐจะคำนึงถึงผลกระทบต่อสาธารณะและความโปร่งใส แต่ภาคเอกชนจะถือว่าเป็นเรื่องภายในและไม่เปิดเผยกับสาธารณะ

7) บทบาทของหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน: ภาครัฐจะต้องแถลงข่าวกับสื่อมวลชนเป็นประจำ หรือการตัดสินใจในเรื่องใดสื่อจะมีส่วนได้รู้เห็น แต่การตัดสินใจของภาคเอกชนจะไม่ต้องคอยแจ้งสื่อ ดังนั้น สื่อจึงมีผลกระทบต่อสาธารณะและเวลาในการตัดสินใจน้อยกว่าภาครัฐ

8) ทิศทางผู้บริหารของภาครัฐ: ทิศทางผู้บริหารของภาครัฐจะตัดสินใจโดยใช้วิธีประนีประนอม เพื่อตอบสนองกับกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อความอยู่รอดในทางตรงข้ามผู้บริหารภาคเอกชนจะตอบสนองเจ้านายเพียงคนเดียว

9) ผลกระทบจากกฎหมายและระเบียบ: ภาครัฐจะถูกกำกับโดยกฎหมายและระเบียบหลายฉบับ ทำให้ผู้บริหารภาครัฐไม่มีอิสระในการบริหารจัดการเท่าที่ควร ซึ่งต่างจากภาคเอกชนที่มีความอิสระในการบริหารมากกว่า เพราะมีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามน้อยกว่า

10) เป้าหมายผู้บริหาร: เป้าหมายผู้บริหารภาครัฐจะไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ แต่ผู้บริหารภาคเอกชนมีเป้าหมายในการทำกำไร ความสามารถในการเรื่องส่วนแบ่งการตลาดและความอยู่รอด

Neustadt (1979) ได้สรุปความแตกต่างหลักระหว่างประธานาธิบดีกับผู้บริหารสูงสุดของบริษัทใหญ่ใน สหรัฐอเมริกาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทมองการณ์ไกลโดยวางแผน 10 ปีข้างหน้าของบริษัท แต่ประธานาธิบดีโดยเฉพาะ ในสมัยแรกจะวางแผนแค่ 4 ปี โดยในปีที่ 3 จะให้ความสำคัญกับแผนหาเสียงเพื่อที่จะได้เลือกตั้งเข้ามาใหม่ ทั้งนี้ จะเห็นความแตกต่างได้จาก

1) อำนาจ เนื่องจากในบริษัทเอกชนมีคณะกรรมการที่มีอำนาจในการแต่งตั้งและปลดผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารสูงสุดจึงกำหนดเป้าหมายขององค์กร เปลี่ยนโครงสร้างระเบียบปฏิบัติ และพนักงานกำกับผลการปฏิบัติงาน ทบทวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ประสานกับบุคคลภายนอก เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ส่วนประธานาธิบดีจะใช้อำนาจร่วมกับสมาชิกในสภาองเกรสโดยไม่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของ สภาองเกรสหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เลือกเขาเข้ามา

2) ระบบอาชีพ (Career-system) บริษัทมีรูปแบบของระบบอาชีพที่ชัดเจน คือ ผู้บริหารสูงสุดของภาคเอกชนมักจะถูกสรรหาจากภายในบริษัทหรือนอกบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน ยังมีความคุ้นเคยกับบทบาทและสภาวะแวดล้อมขององค์กรตรงข้ามกับประธานาธิบดีซึ่งแทบจะไม่คุ้นเคยกับบทบาท หรืออาจจะคาดไม่ถึงว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นกับบทบาทนั้น

3) ความสัมพันธ์กับสื่อผู้บริหารภาคเอกชนจะเป็นตัวแทนของบริษัทในการให้ข่าวสารกับสื่อภายนอก ซึ่งอาจจะไม่ต้องพบกับสื่อโดยตรง โดยสามารถที่จะจำกัดการเข้าถึงข้อมูลภายในของบริษัทได้ ตรงกันข้ามประธานาธิบดีกับสื่อจะอาศัยซึ่งกันและกันเช่นเดียวกับประธานาธิบดีกับสมาชิกของสภาองเกรส ดังนั้น ประธานาธิบดีจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสื่อ โดยต้องตอบคำถามแทบจะทุกคำถามกับสื่ออยู่เป็นประจำ

4) การวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารภาคเอกชนต้องถูกประเมินโดยคณะกรรมการ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่แน่นอน เช่น พิจารณาจากความสามารถในการทำกำไร ในขณะที่ผู้บริหารก็สามารถประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ตามเกณฑ์ของบริษัท ซึ่งต่างจากประธานาธิบดีจะถูกประเมินจาก

หลายกลุ่ม เช่น ประชาชนจะประเมินว่าอะไรที่กระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขา สมาชิกสภาองเกรส เจ้าหน้าที่ และกลุ่มผลประโยชน์ จะประเมินโดยการคาดเดาว่า ประธานาธิบดีสามารถทำอะไรให้กับพวกเขาได้ ส่วนสื่อมวลชนจะเปิดเผยทุกเรื่อง และจะวิจารณ์หรือประเมินทุกเรื่องที่ประธานาธิบดีปฏิบัติ

5) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารภาคเอกชนจะถูกคาดหวังเพียงแต่การกำหนดกลยุทธ์เพื่อปฏิบัติ ตามนโยบายของคณะกรรมการ โดยการกำกับดูแลให้มีผลตามที่กำหนดในกลยุทธ์นั้น ๆ หรือหน้าที่ในการจัดการทั่วไปของบริษัทจะอยู่ที่คนคนเดียว คือ ผู้บริหารสูงสุด ที่แตกต่างกับประธานาธิบดีซึ่งมีหน้าที่กว้างขวางในการบริหารจัดการประเทศ โดยต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ที่แข่งขันกับสมาชิกของสภาองเกรสและศาล

Knott (1993, 93) ได้เปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและเอกชน โดยสรุปว่า การจัดการภาครัฐและเอกชน มีความแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ 3 ประการ คือ

1) การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจหรืออำนาจทางการเมือง (Economic Exchange Versus Political Authority) ภาคเอกชนจะดำเนินกิจการโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจของสินค้าและบริการ แต่ภาครัฐจะดำเนินงานโดยอาศัยอำนาจของกฎหมาย ระเบียบ และภาษี

2) การแข่งขันหรือการผูกขาด (Competition Versus Monopoly) อานาจทางนิติบัญญัติมักจะจัดตั้งองค์กรเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้บริการหรือขายสินค้า ดังนั้น องค์กรของรัฐจึงมีอำนาจในการผูกขาด แต่บริษัทเอกชนจะต้องแข่งขันกับบริษัทอื่นในตลาด ดังนั้น การจัดการภาคเอกชนจึงเกี่ยวข้องกับราคาสินค้าและบริการ และส่วนประกอบของสินค้าและบริการ เพื่อให้สินค้าและบริการสามารถขายได้ในตลาด ภาคเอกชนจึงต้องเน้นเรื่องบัญชีเพื่อกำกับต้นทุนต่อหน่วยให้สามารถมีกำไรได้มากที่สุด ทำให้ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับเรื่องการเงินและบัญชี ในทางตรงข้าม ฝ่ายขายหรือตลาดจะมีอิทธิพลน้อยสำหรับองค์กรของรัฐ เนื่องจากไม่ต้องแข่งขันกับบริษัทใด

3) การปกครองด้วยคนคนเดียวหรือการปกครองตามลำดับชั้น (Singular Versus Embedded Hierarchies) การที่จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมากเท่าไรที่สามารถควบคุมเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์กร บริษัทภาคเอกชนดำเนินงานโดยขึ้นอยู่กับชั้นการบังคับบัญชาเพียงชั้นเดียว คือ ผู้บริหารสูงสุด แต่องค์กรของรัฐถูกฝังอยู่กับลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่มากกว่า ทั้งที่เป็นองค์กรของรัฐอื่นหรือไม่ใช่องค์กรของรัฐ จึงเป็นผลทำให้ผู้บริหารขององค์กรของรัฐมีอำนาจน้อยกว่าภาคเอกชนในการควบคุมโครงสร้างทรัพยากรและบุคลากร

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลของความสุขในการทำงานของแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงานน้อยที่สุด

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านสัมพันธภาพในครอบครัว

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

**จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559)** ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง ได้แก่ ด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

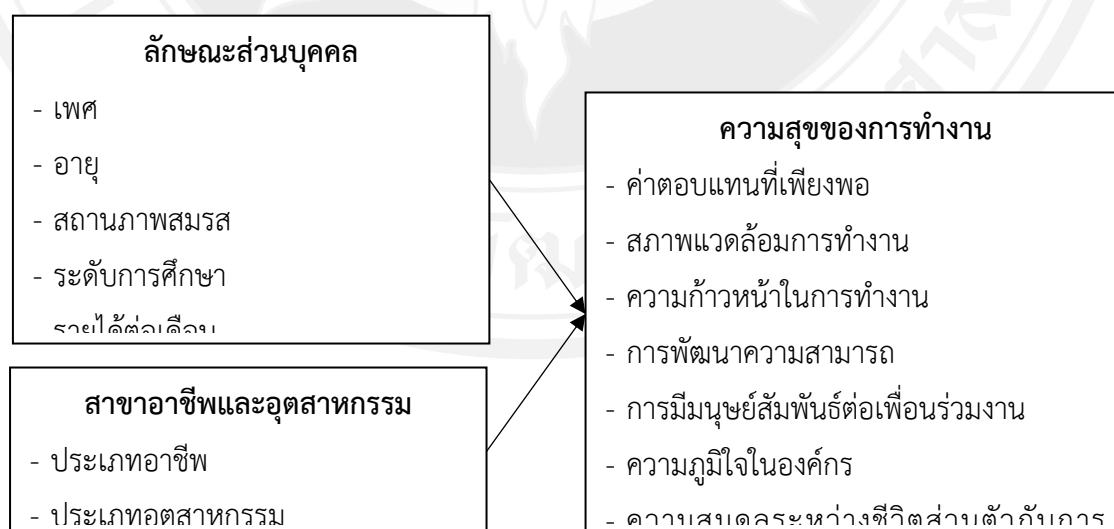
วราภรณ์ ใจอารีหาญ และเอกชัย อภิศักดิ์กุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งใน

เขตนิคมอุตสาหกรรมเกย์เวย์ซิตี จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ พบว่าในภาพรวมเพศชายกับเพศหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีความสุขในการทำงานในภาพรวมมากกว่าเพศหญิง ในรายด้าน ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากความสำเร็จในงาน ความสุขที่เกิดจากสัมพันธภาพในองค์กร ความสุขที่เกิดจากการมีใจรักในงาน และความสุขที่เกิดจากการได้รับสวัสดิการที่ดีขององค์กร พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน มีเพียงความสุขที่เกิดจากการยอมรับในสังคมเท่านั้นที่เพศชายกับเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ทัศนสถานโรงพยาบาลในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

## 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมาเป็นตัวแปรในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ โดยการกำหนดการวิจัยดังนี้

- 3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล
- 3.2 ตัวแปรและการวัดตัวแปร
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

##### 3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่ใช้ศึกษาเป็นข้อมูลทุติยภูมิซึ่งได้จากโครงการ การสำรวจภาวะทำงานของประชากร และการสำรวจความสุขของคนทำงาน ไตรมาสที่ 1 (มกราคม-มีนาคม) 2561 ซึ่งสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยการสุ่มตัวอย่างในการสำรวจได้ดำเนินการสำรวจทั่วประเทศในทุกจังหวัด จำนวน 21,086 หน่วยตัวอย่าง แบ่งเป็นภาครัฐ 7,827 หน่วยตัวอย่าง และภาคเอกชน 13,259 หน่วยตัวอย่าง

##### 3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และการสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561

##### 3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และการสำรวจความสุขของคนทำงาน ได้ดำเนินการสำรวจพร้อมกันทั่วประเทศในระหว่างวันที่ 1-12 ของเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ และมีนาคม 2561 สำหรับวิธีการเก็บข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนตัวอย่างที่มีงานทำ โดยนำข้อมูลจากแบบสำรวจดังนี้

1) แบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ตัวแปรที่นำมาใช้ คือ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, สถานภาพการทำงาน, ประเภทอาชีพ และ ประเภทอุตสาหกรรม

2) ตัวแปรที่นำมาใช้วัดความสุขในการทำงาน มีดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

(1.1) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมระดับใด

(1.2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอที่ท่านได้รับความคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ ระดับใด)

(1.3) ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

(1.4) ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

(2) สภาพแวดล้อมการทำงาน

(2.1) ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรระดับใด

(2.2) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์2547 และอื่น ๆ จากองค์กรของท่าน ระดับใด

(3) ความก้าวหน้าในการทำงาน

(3.1) งานของท่านมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ ระดับใด

(3.2) อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงระดับใด

(3.3) ท่านเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน ระดับใด

(4) การพัฒนาความสามารถ

(4.1) โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ระดับใด

(4.2) โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตระดับใด

(4.3) ท่านมีโอกาสดังกล่าวที่ได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองระดับใด

(4.4) งานของท่านมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ระดับใด

## (5) การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

(5.1) โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างระดับใด

(5.2) โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมระดับใด

(5.3) โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องระดับใด

(5.4) โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรระดับใด

(5.5) โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่าง

การทำงานระหว่างกันระดับใด

## (6) ความภูมิใจในองค์กร

(6.1) หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านระดับใด

(6.2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

(6.3) โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอระดับใด

(6.4) โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ

บ่อยแค่ไหน

(6.5) ท่านทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัวระดับใด

โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมี การกำหนดคะแนนตามสเกลดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

จากหลักเกณฑ์สามารถแปลความหมายโดยใช้สูตรภาคพื้นดังนี้

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

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

### 3.2 ตัวแปรและการวัดตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท

#### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล
  - (1) เพศ
  - (2) อายุ
  - (3) สถานภาพสมรส
  - (4) ระดับการศึกษา
  - (5) รายได้ต่อเดือน
- 2) สาขาอาชีพ
  - (1) ประเภทอาชีพ
  - (2) ประเภทอุตสาหกรรม

#### 3.2.2 ตัวแปรตาม

ความสุขในการทำงาน

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4) การพัฒนาความสามารถ
- 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน
- 6) ความภูมิใจในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานในแต่ละปัจจัย โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน

2) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานในมิติต่าง ๆ โดยใช้ มัชฌิมเลขคณิต (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน

3) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ การวิเคราะห์จำแนกพหุ (Multiple Classification Analysis) และเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน



## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และวิเคราะห์ถึงภาพรวมของความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาประมวลผล วิเคราะห์ทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางคำอธิบาย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน
- 4.3 ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน
- 4.4 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุข
- 4.5 อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่มีความสุขในแต่ละด้าน
- 4.6 อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนของความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานแต่ละด้าน

#### 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง

จากตาราง 4.1 พบว่า ในภาพรวมตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 50.3 และเพศหญิงร้อยละ 49.7 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 25-44 ปี ร้อยละ 53 อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 41 ปี โดยมีสถานภาพสมรสเป็นหลัก ร้อยละ 64.8 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 41 และรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 38.5 รายได้เฉลี่ย 18,205 บาท ผู้ที่ทำงานภาครัฐ เพศหญิงร้อยละ 51.2 และเพศชาย ร้อยละ 48.8 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 45-64 ปี ร้อยละ 49.1 อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 44 ปี โดยมีสถานภาพสมรสเป็นหลัก ร้อยละ 67.2 โดยส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 60.5 โดยส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 55.0 รายได้เฉลี่ย 21,947 บาท ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน เพศชายร้อยละ 51.9 และเพศหญิงร้อยละ 48.1 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 25-44 ปี ร้อยละ 59.5 อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39 ปี โดยมีสถานภาพสมรสเป็นหลัก ร้อยละ 62.0 โดยส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา ร้อยละ 48.1 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ร้อยละ 44 รายได้เฉลี่ย 13,998 บาท

เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนพบว่า เพศชายของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐเพียงเล็กน้อย อายุเฉลี่ยของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนสถานภาพส่วนใหญ่เป็นสมรส ระดับการศึกษาผู้ที่ทำงานภาครัฐระดับปริญญาตรีขึ้นไปส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชนระดับการศึกษาเป็นระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา รายได้ต่อเดือนของผู้ที่ทำงานภาครัฐมีรายได้เฉลี่ยที่มากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน จำแนกตามผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ลักษณะส่วนบุคคล	รวม		ภาครัฐ		ภาคเอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>						
ชาย	7,382	50.3	3,796	48.8	3,586	51.9
หญิง	7,303	49.7	3,977	51.2	3,326	48.1
<b>อายุ</b>						
15-24 ปี	890	6.1	235	3.0	655	9.5
25-44 ปี	7,784	53.0	3,668	47.2	4,116	59.5
45-64 ปี	5,862	39.9	3,814	49.1	2,048	29.6
65 ปีขึ้นไป	149	1.0	56	0.7	93	1.3
<b>อายุเฉลี่ย</b>	41		44		39	
<b>สถานภาพการสมรส</b>						
โสด	3,728	25.4	1,816	23.4	1,912	27.7
สมรส	9,511	64.8	5,225	67.2	4,286	62.0
ม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	1,446	9.8	732	9.4	714	10.3
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ระดับประถมศึกษา	2,617	17.8	713	9.2	1,904	27.5
ระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา	5,673	38.6	2,349	30.2	3,324	48.1
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	6,019	41.0	4,699	60.5	1,320	19.1
อื่น ๆ	376	2.6	12	0.2	364	5.3
<b>รายได้ต่อเดือน</b>						
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4,849	33.0	1,810	23.3	3,039	44.0
8,001-15,000 บาท	4,179	28.5	1,690	21.7	2,489	36.0
15,001 ขึ้นไป	5,657	38.5	4,273	55.0	1,384	20.0
<b>รายได้เฉลี่ย</b>	18,205		21,947		13,998	
<b>รวม</b>	14,685	100	7,773	100	6,912	100

ตารางที่ 4.2 สาขาอาชีพ ประกอบด้วย ประเภทอาชีพและประเภทอุตสาหกรรม

สาขาอาชีพ	รวม		ภาครัฐ		ภาคเอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประเภทอาชีพ</b>						
ผู้จัดการ	1,189	8.1	941	12.1	248	3.6
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4,832	32.9	3,711	47.7	1,121	16.2
เสมียน/พนักงานบริการ	3,105	21.1	2,101	27.0	1,004	14.5
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1,695	11.5	293	3.8	1,402	20.3
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	3,864	26.3	727	9.4	3,137	45.4
<b>ประเภทอุตสาหกรรม</b>						
การผลิต	4,995	34.0	135	1.7	4,860	70.3
การบริการ	2,004	13.6	547	7.0	1,457	21.1
การศึกษา วิชาชีพ	6,429	43.8	5,964	76.7	465	6.7
อื่น ๆ	1,257	8.6	1,127	14.5	130	1.9
<b>รวม</b>	<b>14,685</b>	<b>100</b>	<b>7,773</b>	<b>100</b>	<b>6,912</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสาขาอาชีพโดยรวมส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 32.9 ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นประเภทการศึกษา วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 43.8 ผู้ที่ทำงานภาครัฐส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 47.7 ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นประเภทการศึกษา วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 76.7 ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 45.4 ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นการผลิตคิดเป็นร้อยละ 70.3

เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน พบว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ สาขาอาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ และ ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ส่วนประเภทอุตสาหกรรมผู้ที่ทำงานภาครัฐส่วนใหญ่อยู่ในประเภทการศึกษา วิชาชีพ ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชนส่วนใหญ่จะอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมการผลิต

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยจะวิเคราะห์เป็นรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความสามารถ การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความ

ภูมิใจในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และจำแนกความสุขการทำงานในแต่ละข้อคำถาม ลักษณะแบบถามสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในภาพรวมมีความสุขการทำงานในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งในแต่ละด้านค่าตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยในข้อถามค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร และการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.18 โดยข้อถามมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่ในระดับน้อยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานองค์กรภาครัฐอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งในแต่ละด้านค่าตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยในข้อถามค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร และการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.47 โดยข้อถามมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานองค์กรภาคเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งในแต่ละด้านค่าตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยในข้อถามค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร และการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.85 โดยข้อถามมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่ในระดับน้อยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36

เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนพบว่า ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานเอกชน ซึ่งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนาความสามารถของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ทั้ง 3 ด้านข้างต้นผู้ที่ทำงานภาครัฐอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชนอยู่ในปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุจริตในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

	รวม			ภาครัฐ			ภาคเอกชน		
	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ</b>	<b>3.87</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>4.00</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>3.72</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
- ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้าง ด้วยความเหมาะสม	3.02	0.94	ปานกลาง	3.29	0.91	ปานกลาง	2.72	0.89	ปานกลาง
- ค่าตอบแทนที่เพียงพอที่ได้รับความคุ้มค่ากับความเสียที่อาจเกิดจากการทำงาน	3.24	0.82	ปานกลาง	3.43	0.84	มาก	3.02	0.75	ปานกลาง
- ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร	4.60	0.65	มากที่สุด	4.64	0.62	มากที่สุด	4.55	0.68	มากที่สุด
- ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ได้รับจากองค์กร	4.62	0.62	มากที่สุด	4.66	0.60	มากที่สุด	4.58	0.65	มากที่สุด
<b>2. สภาพแวดล้อมการทำงาน</b>	<b>3.49</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	<b>3.68</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.27</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>
- ความสุขต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร	3.52	0.63	มาก	3.70	0.58	มาก	3.31	0.62	ปานกลาง
- การปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายแรงงาน/พรบ. ราชการ 2551/พรบ. รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547 และอื่น ๆ จากองค์กร	3.46	0.79	ปานกลาง	3.67	0.75	มาก	3.23	0.78	ปานกลาง
<b>3. ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>	<b>3.29</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.60</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	<b>2.94</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
- งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่	2.97	1.00	ปานกลาง	3.29	0.93	ปานกลาง	2.61	0.95	น้อย
- อาชีพในขณะนี้มีความมั่นคง	3.38	1.00	ปานกลาง	3.76	0.94	มาก	3.00	0.85	ปานกลาง
- เป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	3.52	0.73	มาก	3.75	0.63	มาก	3.27	0.73	ปานกลาง
<b>4. การพัฒนาความสามารถ</b>	<b>3.18</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.47</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	<b>2.85</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>
- มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	3.34	0.82	ปานกลาง	3.60	0.70	มาก	3.06	0.84	ปานกลาง
- มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	3.43	0.81	ปานกลาง	3.68	0.70	มาก	3.15	0.82	ปานกลาง
- มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	2.79	1.04	น้อย	3.17	0.93	ปานกลาง	2.36	1.00	น้อย

	รวม			ภาครัฐ			ภาคเอกชน		
	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล
- งานมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.15	0.88	ปานกลาง	3.43	0.78	มาก	2.84	0.89	ปานกลาง
<b>5. การมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน</b>	<b>3.65</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	<b>3.81</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	<b>3.48</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>
- รู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	3.29	0.78	ปานกลาง	3.47	0.73	มาก	3.09	0.80	ปานกลาง
- ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	3.83	0.62	มาก	3.97	0.58	มาก	3.68	0.62	มาก
- ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เขื่อนน้อง	3.79	0.62	มาก	3.93	0.57	มาก	3.63	0.63	มาก
- การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.80	0.61	มาก	3.94	0.56	มาก	3.64	0.63	มาก
- การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแนวทางการทำงานระหว่างกัน	3.56	0.72	มาก	3.75	0.64	มาก	3.35	0.74	ปานกลาง
<b>6. ความภูมิใจในองค์กร</b>	<b>3.60</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>3.69</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>3.49</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>
- ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.63	0.66	มาก	3.68	0.66	มาก	3.57	0.65	มาก
- หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมจะปกป้ององค์กร	3.65	0.68	มาก	3.89	0.60	มาก	3.38	0.66	ปานกลาง
- ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน พร้อมที่จะไปหรือไม่	3.51	1.07	มาก	3.51	1.11	มาก	3.51	1.03	มาก
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน</b>	<b>3.54</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	<b>3.35</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>
- รู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ	3.56	0.72	มาก	3.75	0.64	มาก	3.35	0.74	ปานกลาง
- ใน 1 สัปดาห์ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ บ่อยแค่ไหน	3.79	0.61	มาก	3.97	0.56	มาก	3.60	0.61	มาก
- มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.27	0.90	ปานกลาง	3.42	0.83	มาก	3.09	0.90	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	<b>3.30</b>	<b>0.42</b>	<b>ปานกลาง</b>

### 4.3 ความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ตารางที่ 4.4 ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล	รวม			ภาครัฐ			ภาคเอกชน		
	Mean	F	Sig.	Mean	F	Sig.	Mean	F	Sig.
<b>เพศ</b>		1.218	0.167		1.259	0.004*		0.981	0.573
ชาย	3.50			3.68			3.31		
หญิง	3.53			3.73			3.29		
<b>อายุ</b>		2.099	0.000*		1.163	0.042*		1.273	0.002*
15-24 ปี	3.30			3.55			3.21		
25-44 ปี	3.51			3.70			3.33		
45-64 ปี	3.57			3.73			3.27		
65 ปีขึ้นไป	3.17			3.58			2.92		
<b>สถานภาพการสมรส</b>		1.238	0.074		1.144	0.062		1.194	0.200
โสด	3.51			3.71			3.32		
สมรส	3.54			3.72			3.31		
ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	3.41			3.62			3.20		
<b>ระดับการศึกษา</b>		11.446	0.000*		7.586	0.000*		2.546	0.000*
ระดับประถมศึกษา	3.19			3.35			3.12		
ระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา	3.42			3.57			3.31		
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.78			3.83			3.60		
อื่น ๆ	3.04			3.40			3.03		
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		19.246	0.000*		9.323	0.000*		6.171	0.000*
ต่ำกว่า 9,000 บาท	3.25			3.44			3.13		
8,001-15,000 บาท	3.44			3.60			3.34		
15,001 ขึ้นไป	3.80			3.87			3.58		

หมายเหตุ: \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.4 ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนที่ผู้ทำงานภาครัฐ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.1 ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีสาขาอาชีพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน

สาขาอาชีพ	รวม			ภาครัฐ			ภาคเอกชน		
	Mean	F	Sig.	Mean	F	Sig.	Mean	F	Sig.
<b>ประเภทอาชีพ</b>		19.147	0.000*		6.596	0.000*		5.140	0.000*
ผู้จัดการ	3.77			3.79			3.72		
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	3.77			3.84			3.57		
เสมียน/พนักงานบริการ	3.52			3.61			3.33		
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	3.27			3.52			3.21		
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	3.22			3.33			3.20		
<b>ประเภทอุตสาหกรรม</b>		11.595	0.000*		1.012	0.431		1.620	0.000*
การผลิต	3.26			3.55			3.26		
การบริการ	3.45			3.71			3.35		
การศึกษา วิชาชีพ	3.70			3.71			3.52		
อื่น ๆ	3.69			3.73			3.37		

ตารางที่ 4.5 ความสุขในการทำงานของผู้ที่มีสาขาอาชีพที่แตกต่างกัน ในภาพรวม ผู้ที่ทำงานภาครัฐ และผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่มีประเภทอาชีพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในภาพรวม ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน จะแสดงให้เห็นว่าประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลำดับ	ภาพรวม	ภาครัฐ	ภาคเอกชน
1. เพศ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
3. สถานภาพสมรส	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

ลำดับ	ภาพรวม	ภาครัฐ	ภาคเอกชน
4. ระดับการศึกษา	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน
5. รายได้ต่อเดือน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน
6. ประเภทอาชีพ	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน
7. ประเภทอุตสาหกรรม	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อนำไปใช้ในการคัดเลือกตัวแปรในขั้นตอนต่อไป

#### 4.4 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุข

ในการวิเคราะห์ส่วนนี้จะใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ที่มีความแตกต่างกันในเชิงสถิติ โดยใช้ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาอิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีผลต่อความสุข และในการวิเคราะห์นี้จะวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่มีอายุ 15-64 ปี ซึ่งอยู่ในวัยแรงงาน

##### 4.4.1 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขโดยรวม

ตารางที่ 4.7 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขโดยรวม

ลักษณะส่วนบุคคล	การเก็บรวบรวมข้อมูล				F	Sig. (2-tailed)	
	จำนวน	ยังไม่ได้ปรับ		ปรับตัวแปรอิสระ			
		$\bar{X}$	Eta	$\bar{X}$			Beta
อายุ			0.142		0.026	242.149	0.000*
15-24 ปี	890	3.30		3.49			
25-44 ปี	7784	3.51		3.51			
45-64 ปี	5862	3.57		3.53			
ระดับการศึกษา			0.524		0.188	2203.701	0.000*
ประถมศึกษา	2501	3.19		3.37			
มัธยมศึกษา	5660	3.42		3.51			
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005	3.78		3.60			
อื่น ๆ	370	3.05		3.34			

	การเก็บรวบรวมข้อมูล				F	Sig. (2-tailed)	
	จำนวน	ยังไม่ได้ปรับ		ปรับตัวแปรอิสระ			
		$\bar{X}$	Eta	$\bar{X}$			Beta
รายได้ต่อเดือน		0.515		0.266	502.732	0.000*	
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740	3.26		3.38			
9,001-15,000 บาท	4152	3.44		3.50			
15,001 ขึ้นไป	5644	3.80		3.66			
<b>สาขาอาชีพ</b>							
ประเภทอาชีพ		0.524		0.179	208.358	0.000*	
ผู้จัดการ	1154	3.78		3.71			
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819	3.76		3.58			
เสมียน/พนักงานบริการ	3087	3.52		3.50			
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657	3.27		3.46			
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	3819	3.23		3.43			
ประเภทอุตสาหกรรม		0.429		0.163	127.959	0.000*	
การผลิต	4934	3.27		3.44			
การบริการ	1977	3.46		3.46			
การศึกษา วิชาชีพ	6372	3.70		3.59			
อื่น ๆ	1253	3.69		3.59			
F = 665.584 df = 14 Sig (2-tailed) = 0.000* R = 0.623 R <sup>2</sup> = 0.388							

ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.623 ( $R = 0.623$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.8 ( $R^2 = 0.388 \times 100$ )

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ

(1) อายุ พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ อายุมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุ 25-44 ปี จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และอายุ 15-24 ปี จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.51 และ 3.30 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.51 และ 3.49)

(2) ระดับการศึกษา พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และ ระดับการศึกษาอื่น ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.42 และ 3.05 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.51 และ 3.34)

(3) รายได้ต่อเดือนพบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ รายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไปจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และ รายได้ต่ำกว่าเดือน 9,001-15,000 บาท มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.80 และ 3.44 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.66 และ 3.50)

(4) สาขาอาชีพ ได้แก่ ประเภทอาชีพ พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ประเภทอาชีพมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และผู้จัดการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.76 และ 3.78 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.58 และ 3.71)

(5) ประเภทอุตสาหกรรมพบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ประเภทอุตสาหกรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ การศึกษาวิชาชีพ จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.70 และ 3.69 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.59 และ 3.59)

3) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสุขในการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา (Eta = 0.524) ประเภทอาชีพ (Eta = 0.524) รายได้ต่อเดือน (Eta = 0.515) ประเภทอุตสาหกรรม (Eta = 0.429) และอายุ (Eta = 0.142)

4) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสุขในการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน (Beta = 0.266) ระดับการศึกษา (Beta = 0.188) ประเภทอาชีพ (Beta = 0.179) ประเภทอุตสาหกรรม (Beta = 0.163) และอายุ (Beta = 0.026)

5) ผลการศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย กรณีควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไป

ลำดับที่ 2 ระดับการศึกษามัธยม ลำดับที่ 3 ประเภทอาชีพคือผู้ประกอบการอาชีพด้านต่าง ๆ ลำดับที่ 4 ประเภทอุตสาหกรรมคือประเภทการศึกษา วิชาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ อายุ 25-44 ปี

#### 4.4.2 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.8 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐ

	จำนวน	การเก็บรวบรวมข้อมูล		F	Sig. (2-tailed)	
		ยังไม่ได้ปรับ	ปรับตัวแปรอิสระ			
		$\bar{X}$	$\bar{X}$			
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>						
เพศ			0.062	0.019	40.596	0.000*
ชาย	3746	3.67	3.72			
หญิง	3971	3.74	3.70			
อายุ			0.083	0.024	41.370	0.000*
15-24 ปี	235	3.55	3.69			
25-44 ปี	3668	3.70	3.70			
45-64 ปี	3814	3.73	3.72			
ระดับการศึกษา			0.407	0.157	619.072	0.000*
ประถมศึกษา	677	3.35	3.54			
มัธยมศึกษา	2340	3.58	3.68			
ปริญญาตรีขึ้นไป	4689	3.83	3.75			
อื่น ๆ	11	3.39	3.59			
รายได้ต่อเดือน			0.452	0.311	287.415	0.000*
ต่ำกว่า 9,000 บาท	1778	3.45	3.52			
9,001-15,000 บาท	1675	3.60	3.65			
15,001 ขึ้นไป	4264	3.87	3.82			
<b>สาขาอาชีพ</b>						
ประเภทอาชีพ			0.399	0.213	97.785	0.000*
ผู้จัดการ	907	3.79	3.86			
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	3704	3.84	3.74			
เสมียน/พนักงานบริการ	2097	3.61	3.67			
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	290	3.52	3.62			
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	719	3.33	3.53			

F = 245.543 df = 12 Sig (2-tailed) = 0.000\* R = 0.526 R<sup>2</sup> = 0.277

### ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.526 ( $R = 0.526$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.7 ( $R^2 = 0.277 \times 100$ )

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ

(1) เพศ พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ เพศมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ เพศหญิงจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และเพศชายจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.74 และ 3.70 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.67 และ 3.72)

(2) อายุ พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ อายุมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุ 45-64 ปี จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และอายุ 15 - 24 ปี จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.73 และ 3.55 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.72 และ 3.69)

(3) ระดับการศึกษา พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และ ระดับการศึกษาอื่น ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.83 และ 3.39 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.75 และ 3.59)

(4) รายได้ต่อเดือน พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ รายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไป จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และ รายได้ต่ำกว่าเดือน 9,001-15,000 บาท มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.87 และ 3.60 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.82 และ 3.65)

(5) สาขาอาชีพ ได้แก่ ประเภทอาชีพ พบว่า ทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ประเภทอาชีพมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.84 และ 3.52 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.74 และ 3.62)

3) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสุขในการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน (Eta = 0.452) เพศ (Eta = 0.429) ระดับการศึกษา (Eta = 0.407) ประเภทอาชีพ (Eta = 0.399) และอายุ (Eta = 0.083)

4) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสุขในการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน (Beta = 0.311) ประเภทอาชีพ (Beta = 0.213) ระดับการศึกษา (Beta = 0.157) อายุ (Beta = 0.024) และเพศ (Beta = 0.019)

5) ผลการศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ เรียงลำดับจากมากไปน้อย กรณีควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไปลำดับที่ 2 ประเภทอาชีพ ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ลำดับที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ลำดับที่ 4 อายุ 45-64 ปี และลำดับสุดท้าย คือ เพศ ซึ่งเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย

#### 4.4.3 อิทธิพลของสาขาอาชีพและลักษณะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

ตารางที่ 4.9 อิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

	จำนวน	การเก็บรวบรวมข้อมูล		F	Sig. (2-tailed)	
		ยังไม่ได้ปรับ	ปรับตัวแปรอิสระ			
		$\bar{X}$	Eta			$\bar{X}$
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>						
อายุ			0.100	0.024	43.826	0.000*
15-24 ปี	655	3.21		3.28		
25-44 ปี	4116	3.33		3.31		
45-64 ปี	2048	3.27		3.30		
ระดับการศึกษา			0.409	0.198	471.064	0.000*
ประถมศึกษา	1824	3.13		3.21		
มัธยมศึกษา	3320	3.31		3.33		
ปริญญาตรีขึ้นไป	1316	3.60		3.42		
อื่น ๆ	359	3.04		3.15		
รายได้ต่อเดือน			0.406	0.215	190.418	0.000*
ต่ำกว่า 9,000 บาท	2962	3.14		3.21		
9,001-15,000 บาท	2477	3.34		3.34		
15,001 ขึ้นไป	1380	3.58		3.44		

	จำนวน	การเก็บรวบรวมข้อมูล		F	Sig. (2-tailed)	
		ยังไม่ได้ปรับ	ปรับตัวแปรอิสระ			
		$\bar{X}$	Eta			$\bar{X}$
<b>สาขาอาชีพ</b>						
ประเภทอาชีพ			0.379	0.159	29.905	0.000*
ผู้จัดการ	247	3.72		3.51		
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1115	3.57		3.41		
เสมียน/พนักงานบริการ	990	3.33		3.30		
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1367	3.22		3.28		
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3100	3.20		3.26		
ประเภทอุตสาหกรรม			0.173	0.025	1.689	0.167
การผลิต	4800	3.26		3.31		
การบริการ	1430	3.36		3.29		
การศึกษา วิชาชีพ	461	3.52		3.33		
อื่น ๆ	128	3.37		3.27		
F = 14.312 df = 14 Sig (2-tailed) = 0.000* R = 0.477 R <sup>2</sup> = 0.228						

#### ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.477 ( $R = 0.477$ ) ซึ่งรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.8 ( $R^2 = 0.228 \times 100$ )

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ

(1) อายุ พบว่า ทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ อายุมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุ 25-44 ปี จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และอายุ 15-24 ปี จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.33 และ 3.21 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.31 และ 3.28)

(2) ระดับการศึกษา พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และ ระดับการศึกษาอื่น ๆ มีการเก็บรวบรวม

ข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.31 และ 3.04 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.33 และ 3.15)

(3) รายได้ต่อเดือนพบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.14 และ 3.58 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.21 และ 3.44)

(4) สาขาอาชีพ ได้แก่ ประเภทอาชีพ พบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ประเภทอาชีพมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และผู้จัดการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.20 และ 3.72 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.26 และ 3.51)

(5) ประเภทอุตสาหกรรมพบว่าทั้งก่อนและหลังควบคุมตัวแปรอิสระ ประเภทอุตสาหกรรมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ การผลิต จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานมากที่สุด และประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของความสุขในการทำงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยก่อนปรับตัวแปรอิสระ = 3.26 และ 3.37 ค่าเฉลี่ยหลังปรับตัวแปรอิสระ = 3.31 และ 3.27)

3) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสุขในการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา (Eta = 0.409) รายได้ต่อเดือน (Eta = 0.406) ประเภทอาชีพ (Eta = 0.379) ประเภทอุตสาหกรรม (Eta = 0.173) และอายุ (Eta = 0.100)

4) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสุขในการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน (Beta = 0.215) ระดับการศึกษา (Beta = 0.198) ประเภทอาชีพ (Beta = 0.159) ประเภทอุตสาหกรรม (Beta = 0.025) และอายุ (Beta = 0.024)

5) ผลการศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ เรียงลำดับจากมากไปน้อย กรณีควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ลำดับที่ 2 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ลำดับที่ 3 ประเภทอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ลำดับที่ 4 ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ลำดับสุดท้าย คือ อายุ 25-44 ปี

#### 4.4.4 เปรียบเทียบอิทธิพลของสาขาอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐ และภาคเอกชน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ ได้แก่ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไป ลำดับที่ 2 ประเภทอาชีพ ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ลำดับที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ลำดับที่ 4 อายุ 45-64 ปี และลำดับสุดท้าย คือ เพศ ซึ่งเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่วนผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ได้แก่ ลำดับที่ 1 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ลำดับที่ 2 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ลำดับที่ 3 ประเภทอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ลำดับที่ 4 ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ลำดับสุดท้าย คือ อายุ 25-44 ปี

เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1. รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 2. ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 3. ระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

#### 4.5 อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่มีความสุขในแต่ละด้าน

ในการวิเคราะห์ส่วนนี้จะใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ที่มีความแตกต่างกันในเชิงสถิติ โดยใช้ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาอิทธิพลของสาขาอาชีพและลักษณะการทำงานที่มีผลต่อความสุขในแต่ละด้าน และในการวิเคราะห์นี้จะวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่มีอายุ 15 -64 ปี ซึ่งอยู่ในวัยแรงงาน

##### 4.5.1 อิทธิพลของสาขาอาชีพของค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าตอบแทนที่เพียงพอในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของค่าตอบแทนที่เพียงพอได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.489 ( $R=0.489$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.0 ( $R^2 = 0.240*100$ )

2) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของค่าตอบแทนที่เพียงพอได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.490 ( $R = 0.490$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.0 ( $R^2 = 0.240*100$ )

3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของค่าตอบแทนที่เพียงพอได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.368 ( $R = 0.368$ ) ซึ่งรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.5 ( $R^2 = 0.135 \times 100$ )

4) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.466$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.382$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.324$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.235$ ) และอายุ ( $Eta = 0.118$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.360$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.123$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.071$ ) อายุ ( $Beta = 0.043$ ) และประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.042$ )

5) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.479$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.335$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.301$ ) และเพศ ( $Eta = 0.048$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของค่าตอบแทนที่เพียงพอ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.426$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.088$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.053$ ) และเพศ ( $Beta = 0.015$ )

6) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.331$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.273$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.244$ ) อายุ ( $Eta = 0.081$ ) และประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.050$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.255$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.131$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.094$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.070$ ) และอายุ ( $Beta = 0.018$ )

7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนของค่าตอบแทนที่เพียงพอที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ เมื่อพิจารณาการควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้

(1) รายได้ต่อเดือนมีผลต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(2) ประเภทอาชีพมีผลต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ



ตารางที่ 4.10 อิทธิพลสาขาอาชีพของค่าตอบแทนที่เพียงพอ

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน							
	ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน			
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta		
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>																				
เพศ					0.048	0.015*														
ชาย			3796	3.98			4.01													
หญิง			3977	4.03			3.99													
อายุ	0.118	0.043*																		
15-24 ปี	890	3.67	3.83															0.081	0.018*	
25-44 ปี	7784	3.86	3.86															3.63	3.69	
45-64 ปี	5862	3.93	3.90															3.75	3.73	
สถานภาพสมรส																				
โสด																				
สมรส																				
มาย/หย่า/แยกกันอยู่																				
ระดับการศึกษา	0.382	0.123*																	0.273	0.131*
ประถมศึกษา	2501	3.57	3.74	713	3.66	3.94	1824	3.54	3.61											
มัธยมศึกษา	5660	3.78	3.87	2349	3.84	3.98	3320	3.74	3.75											
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005	4.10	3.93	4699	4.14	4.02	1316	3.94	3.79											
อื่น ๆ	370	3.62	3.87	12	3.67	3.95	359	3.62	3.73											

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน						
	จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		
	จำนวน	Eta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	
รายได้ต่อเดือน																			
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740	0.466	3.58	3.64	1810	0.360*	3.63	3.67	2962	0.426*	3.55	3.59	2962	0.331	3.55	3.59	2962	0.255*	
9,001-15,000 บาท	4152		3.80	3.83	1690		3.86	3.88	2477		3.76	3.76	2477		3.76	3.76	2477		
15,001 ขึ้นไป	5644		4.17	4.10	4273		4.22	4.20	1380		4.00	3.93	1380		4.00	3.93	1380		
<b>สาขาอาชีพ</b>																			
ประเภทอาชีพ		0.347				0.071*		0.301											0.094*
ผู้จัดการ	1154		4.00	3.95	941		3.97	4.08	247		4.10	3.86	247		4.10	3.86	247		
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819		4.10	3.90	3711		4.15	4.03	1115		3.90	3.77	1115		3.90	3.77	1115		
เสมียน/พนักงานบริการ	3087		3.85	3.85	2101		3.90	3.97	990		3.73	3.72	990		3.73	3.72	990		
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657		3.64	3.80	293		3.83	3.95	1367		3.60	3.64	1367		3.60	3.64	1367		
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3819		3.67	3.86	727		3.68	3.92	3100		3.67	3.73	3100		3.67	3.73	3100		
ประเภทอุตสาหกรรม		0.235				0.042*													0.070*
การผลิต	4934		3.71	3.86					4800		3.71	3.74	4800		3.71	3.74	4800		
บริการ	1977		3.83	3.83					1430		3.75	3.68	1430		3.75	3.68	1430		
การศึกษา วิชาชีพ	6372		3.98	3.89					461		3.79	3.64	461		3.79	3.64	461		
อื่น ๆ	1253		4.00	3.91					128		3.71	3.62	128		3.71	3.62	128		
R		0.489						0.490											0.368
R <sup>2</sup>		0.240						0.240											0.135
F		331.055*						245.015*											75.921*

#### 4.5.2 อิทธิพลของสาขาอาชีพของสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของสภาพแวดล้อมการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.455 ( $R = 0.455$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.7 ( $R^2 = 0.207 \times 100$ )

2) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของสภาพแวดล้อมการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.369 ( $R = 0.369$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.6 ( $R^2 = 0.136 \times 100$ )

3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของสภาพแวดล้อมการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.317 ( $R = 0.317$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.0 ( $R^2 = 0.100 \times 100$ )

4) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.394$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.365$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.370$ ) อายุ ( $Eta = 0.120$ ) และประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.094$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.238$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.130$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.116$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.094$ ) และอายุ ( $Beta = 0.035$ )

5) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.345$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.274$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.247$ ) และเพศ ( $Eta = 0.046$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.426$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.105$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.040$ ) และเพศ ( $Beta = 0.006$ )

6) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.284$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.252$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.242$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.110$ ) และอายุ ( $Eta = 0.075$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของ

สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน (Beta = 0.183) ระดับการศึกษา (Beta = 0.099) ประเภทอาชีพ (Beta = 0.098) อายุ (Beta = 0.025) และประเภทอุตสาหกรรม (Beta = 0.021)

7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนของ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อลักษณะส่วนบุคคลและสาขาอาชีพ เมื่อพิจารณาการควบคุมตัวแปรอิสระดังนี้

(1) รายได้ต่อเดือนมีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ มากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(2) ประเภทอาชีพมีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ มากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(3) ระดับการศึกษามีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน มากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.11 อิทธิพลของสาขาอาชีพของสภาพแวดล้อมการทำงาน

	รวม				ภาครัฐ				ภาคเอกชน			
	ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ	
	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>												
เพศ						0.046		0.006*				
ชาย			3796	3.66				3.69				
หญิง			3977	3.71				3.68				
อายุ		0.120		0.035*					0.075			0.025*
15-24 ปี	890	3.26		3.44					655	3.18		3.24
25-44 ปี	7784	3.47		3.48					4116	3.31		3.29
45-64 ปี	5862	3.56		3.52					2048	3.24		3.27
<b>สถานภาพสมรส</b>												
โสด												
สมรส												
มาย/หย่า/แยกกันอยู่												
ระดับการศึกษา		0.370		0.116*		0.274		0.080*		0.252		0.099*
ประถมศึกษา	2501	3.18		3.36					1824	3.11		3.19
มัธยมศึกษา	5660	3.39		3.49					3320	3.28		3.29
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005	3.75		3.56					1316	3.53		3.36
อื่น ๆ	370	3.11		3.42					359	3.10		3.22

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน						
	จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	
รายได้ต่อเดือน																			
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740	3.22	0.394	3.31	0.238*	0.345	3.89	3.44	0.282*	2962	3.11	0.284	3.16	0.183*					
9,001-15,000 บาท	4152	3.43		3.47		1810	3.58	3.61		2477	3.32		3.32						
15,001 ขึ้นไป	5644	3.78		3.66		1692	3.85	3.82		1380	3.54		3.43						
<b>สาขาอาชีพ</b>																			
ประเภทอาชีพ																			
ผู้จัดการ	1154	3.71	0.365	3.64	0.094*	0.247	3.71	3.81	0.105*	247	3.67	0.242	3.47	0.098*					
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819	3.74		3.53		941	3.81	3.70		1115	3.51		3.36						
เสมียน/พนักงานบริการ	3087	3.50		3.48		3711	3.59	3.64		990	3.31		3.27						
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657	3.22		3.42		2101	3.49	3.60		1367	3.16		3.21						
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3819	3.23		3.45		293	3.38	3.58		3100	3.20		3.26						
ประเภทอุตสาหกรรม																			
การผลิต	4934	3.25	0.312	3.40	0.130*	0.369	3.40	3.44	0.110	4800	3.24	0.110	3.28	0.021					
บริการ	1977	3.45		3.44		727	3.44	3.44		1430	3.35		3.28						
การศึกษา วิชาชีพ	6372	3.67		3.57		293	3.57	3.57		461	3.45		3.29						
อื่น ๆ	1253	3.65		3.57		727	3.57	3.57		128	3.28		3.19						
R			0.455			0.369				0.317									
R <sup>2</sup>			0.207			0.136				0.100									
F			272.316*			122.533*				54.251*									

#### 4.5.3 อิทธิพลของสาขาอาชีพของความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความก้าวหน้าในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.669 ( $R = 0.669$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.8 ( $R^2 = 0.448*100$ )

2) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความก้าวหน้าในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.638 ( $R = 0.638$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.7 ( $R^2 = 0.407*100$ )

3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความก้าวหน้าในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.512 ( $R = 0.512$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.2 ( $R^2 = 0.262*100$ )

4) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.595$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.560$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.547$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.411$ ) และอายุ ( $Eta = 0.141$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.364$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.176$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.173$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.120$ ) และอายุ ( $Beta = 0.016$ )

5) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.582$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.485$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.463$ ) และเพศ ( $Eta = 0.056$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความก้าวหน้าในการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.435$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.212$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.150$ ) และเพศ ( $Beta = 0.050$ )

6) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.456$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.395$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.149$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.149$ ) และอายุ ( $Eta = 0.105$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของ

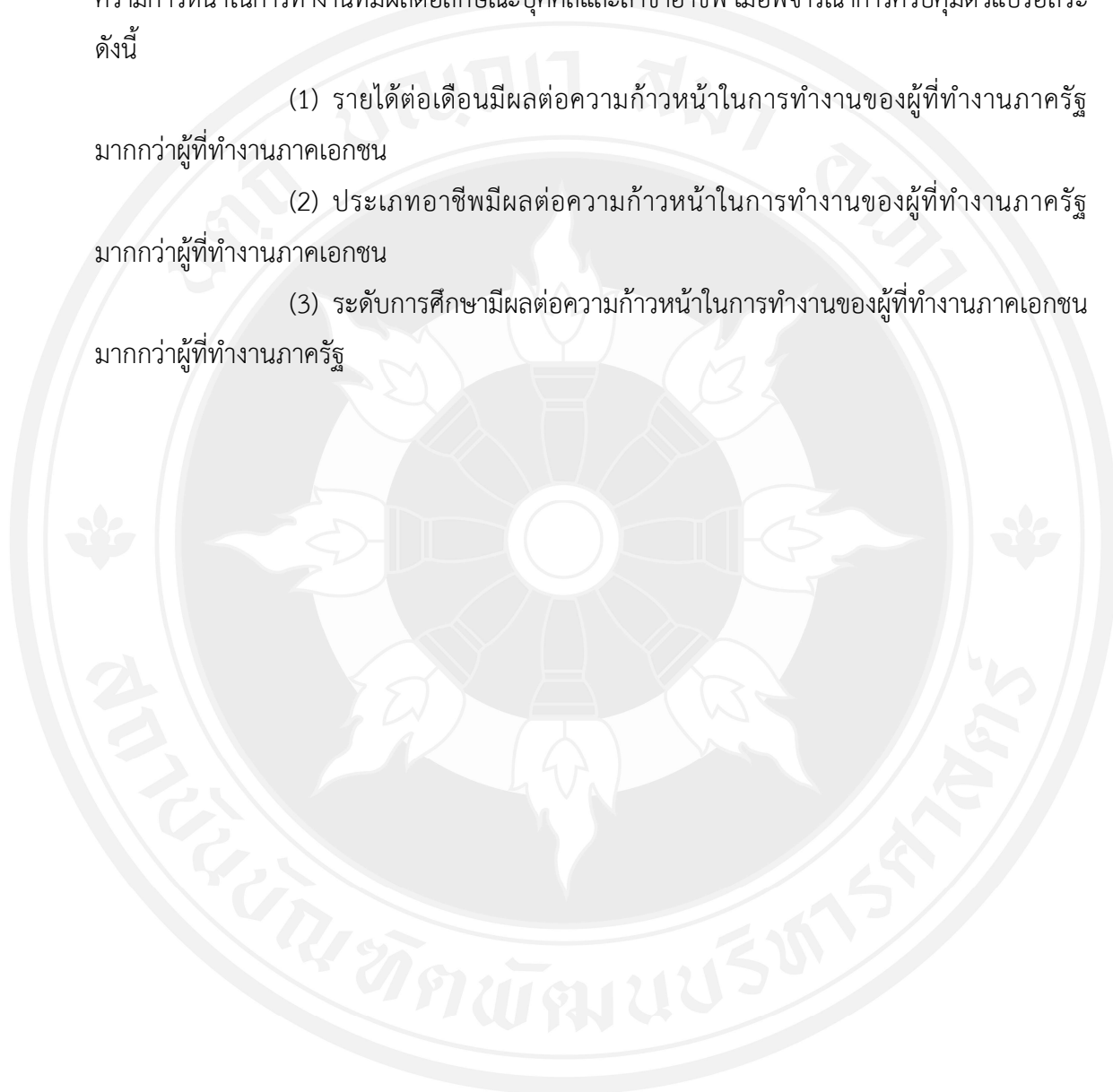
ความก้าวหน้าในการทำงานที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.283$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.177$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.163$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.040$ ) และอายุ ( $Beta = 0.026$ )

7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนของ ความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ เมื่อพิจารณาการควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้

(1) รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ มากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(2) ประเภทอาชีพมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐ มากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(3) ระดับการศึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน มากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ



ตารางที่ 4.12 อิทธิพลของสาขาอาชีพของสมาชิกวงหน้าในการทำงาน

	รวม				ภาครัฐ				ภาคเอกชน			
	ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ	
	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>												
เพศ						0.056		0.050*				
ชาย			3796	3.56				3.64				
หญิง			3977	3.64				3.57				
อายุ		0.141		0.016*					0.105			0.026*
15-24 ปี	890	2.93		3.27					655	2.80		2.93
25-44 ปี	7784	3.28		3.29					4116	3.00		2.96
45-64 ปี	5862	3.38		3.31					2048	2.89		2.93
<b>สถานภาพสมรส</b>												
โสด												
สมรส												
มาย/หย่า/แยกกันอยู่												
ระดับการศึกษา		0.560		0.176*		0.485		0.150*		0.149		0.177*
ประถมศึกษา	2501	2.72		3.07	713	2.90		3.34	1824	2.66		2.81
มัธยมศึกษา	5660	3.11		3.28	2349	3.32		3.54	3320	2.96		2.98
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005	3.76		3.42	4699	3.85		3.67	1316	3.44		3.12
อื่น ๆ	370	2.52		3.03	12	3.00		3.44	359	2.51		2.72

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน						
	จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	
รายได้ต่อเดือน																			
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740	2.79	0.595	2.97	0.364*	0.582	3.15	1810	3.02	0.435*	3.15	2962	2.65	0.456	2.76	2.76	2.76	2.76	0.283*
9,001-15,000 บาท	4152	3.16		3.24		3.37	3.45	1692	3.37		3.45	2477	3.02		3.02	3.02	3.02	3.02	
15,001 ขึ้นไป	5644	3.82		3.61		3.94	3.85	4273	3.94		3.85	1380	3.47		3.25	3.25	3.25	3.25	
<b>สาขาอาชีพ</b>																			
ประเภทอาชีพ																			
ผู้จัดการ	1154	3.64		3.54		3.63	3.80	941	3.63		3.80	247	3.65		3.26	3.26	3.26	3.26	
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819	3.77		3.42		3.87	3.68	3711	3.87		3.68	1115	3.41		3.14	3.14	3.14	3.14	
เสมียน/พนักงานบริการ	3087	3.27		3.25		3.41	3.51	2101	3.41		3.51	990	2.98		2.93	2.93	2.93	2.93	
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657	2.89		3.21		3.21	3.41	293	3.21		3.41	1367	2.82		2.91	2.91	2.91	2.91	
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3819	2.80		3.15		2.89	3.28	727	2.89		3.28	3100	2.77		2.88	2.88	2.88	2.88	
ประเภทอุตสาหกรรม																			
การผลิต	4934	2.90		3.20		0.120*	0.149					4800	2.89		2.97	2.97	2.97	2.97	
บริการ	1977	3.20		3.20								1430	3.03		2.91	2.91	2.91	2.91	
การศึกษา วิชาชีพ	6372	3.58		3.38								461	3.25		2.92	2.92	2.92	2.92	
อื่น ๆ	1253	3.56		3.38								128	3.05		2.87	2.87	2.87	2.87	
R			0.669			0.638									0.512				
R <sup>2</sup>			0.448			0.407									0.262				
F			855.478*			533.342*									172.685*				

#### 4.5.4 อิทธิพลของสาขาอาชีพของการพัฒนาความสามารถ

ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของการพัฒนาความสามารถได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.620 ( $R = 0.620$ ) ซึ่งรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.4 ( $R^2 = 0.384 \times 100$ )

2) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาความสามารถของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของการพัฒนาความสามารถได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.531 ( $R = 0.531$ ) ซึ่งรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 28.1 ( $R^2 = 0.281 \times 100$ )

3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาความสามารถของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของการพัฒนาความสามารถได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.514 ( $R = 0.514$ ) ซึ่งรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.4 ( $R^2 = 0.264 \times 100$ )

4) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของการพัฒนาความสามารถต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.553$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.536$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.461$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.407$ ) และอายุ ( $Eta = 0.075$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของการพัฒนาความสามารถต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.258$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.233$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.169$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.129$ ) และอายุ ( $Beta = 0.058$ )

5) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของการพัฒนาความสามารถต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.449$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.449$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.364$ ) และเพศ ( $Eta = 0.068$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของการพัฒนาความสามารถที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.279$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.263$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.139$ ) และเพศ ( $Beta = 0.041$ )

6) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของการพัฒนาความสามารถต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.466$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.396$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.198$ ) อายุ ( $Eta = 0.122$ ) และประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.042$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของการ

พัฒนาความสามารถ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้  
ระดับการศึกษา (Beta = 0.268) รายได้ต่อเดือน (Beta = 0.173) ประเภทอาชีพ (Beta = 0.163)  
อายุ (Beta = 0.064) และประเภทอุตสาหกรรม (Beta = 0.038)

7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนของการ  
พัฒนาความสามารถที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ เมื่อพิจารณาการควบคุมตัวแปรอิสระ  
ดังนี้

- (1) รายได้ต่อเดือนมีผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่า  
ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน
- (2) ประเภทอาชีพมีผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่า  
ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน
- (3) ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ที่ทำงานภาคเอกชน  
มากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.13 อิทธิพลของสาขาอาชีพของการพัฒนาความสามารถ

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน					
	จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ	
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>																		
เพศ	0.068 0.041*																	
ชาย	3796		3.42		3.50													
หญิง	3977		3.51		3.44													
อายุ	0.075 0.058*																	
15-24 ปี	890		2.97		3.26		655		2.82		2.93		0.122		2.93		0.064*	
25-44 ปี	7784		3.21		3.21		4116		2.93		2.88				2.88			
45-64 ปี	5862		3.18		3.13		2048		2.74		2.79				2.79			
<b>สถานภาพสมรส</b>																		
โสด	0.553 0.258*																	
สมรส	0.449 0.263*																	
ฝ่าย/หย่า/แยกกันอยู่	0.466 0.268*																	
<b>ระดับการศึกษา</b>																		
ประถมศึกษา	2501		2.58		2.87		1824		2.51		2.65				2.65			
มัธยมศึกษา	5660		3.04		3.16		3320		2.88		2.90				2.90			
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005		3.63		3.37		1316		3.44		3.15				3.15			
อื่น ๆ	370		2.32		2.69		359		2.30		2.45				2.45			

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน						
	ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	
รายได้ต่อเดือน	0.461	0.169*	0.364	0.139*	0.396	0.173*	0.461	0.169*	0.364	0.139*	0.396	0.173*	0.461	0.169*	0.364	0.139*	0.396	0.173*	
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740	2.78	3.03	1810	3.11	2962	2.73	4740	2.78	3.03	1810	3.11	2962	2.73	4740	2.78	3.03	1810	3.11
9,001-15,000 บาท	4152	3.09	3.18	1692	3.34	2477	2.91	4152	3.09	3.18	1692	3.34	2477	2.91	4152	3.09	3.18	1692	3.34
15,001 ขึ้นไป	5644	3.59	3.32	4273	3.67	1380	3.05	5644	3.59	3.32	4273	3.67	1380	3.05	5644	3.59	3.32	4273	3.67
<b>สาขาอาชีพ</b>																			
ประเภทอาชีพ	0.536	0.233*	0.449	0.279*	0.402	0.163*	0.536	0.233*	0.449	0.279*	0.402	0.163*	0.536	0.233*	0.449	0.279*	0.402	0.163*	
ผู้จัดการ	1154	3.62	3.55	941	3.62	247	3.19	1154	3.62	3.55	941	3.62	247	3.19	1154	3.62	3.55	941	3.62
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819	3.61	3.32	3711	3.68	1115	3.06	4819	3.61	3.32	3711	3.68	1115	3.06	4819	3.61	3.32	3711	3.68
เสมียน/พนักงานบริการ	3087	3.20	3.15	2101	3.33	990	2.83	3087	3.20	3.15	2101	3.33	990	2.83	3087	3.20	3.15	2101	3.33
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657	2.82	3.09	293	3.16	1367	2.85	1657	2.82	3.09	293	3.16	1367	2.85	1657	2.82	3.09	293	3.16
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3819	2.67	2.97	727	2.73	3100	2.78	3819	2.67	2.97	727	2.73	3100	2.78	3819	2.67	2.97	727	2.73
ประเภทอุตสาหกรรม	0.407	0.129*	0.198	0.038*	0.407	0.129*	0.198	0.038*	0.407	0.129*	0.198	0.038*	0.407	0.129*	0.198	0.038*	0.407	0.129*	0.198
การผลิต	4934	2.80	3.08	4800	2.79	2.86	4934	2.80	3.08	4800	2.79	2.86	4934	2.80	3.08	4800	2.79	2.86	
การบริการ	1977	3.08	3.10	1430	2.94	2.83	1977	3.08	3.10	1430	2.94	2.83	1977	3.08	3.10	1430	2.94	2.83	
การศึกษา วิชาชีพ	6372	3.47	3.28	461	3.33	2.95	6372	3.47	3.28	461	3.33	2.95	6372	3.47	3.28	461	3.33	2.95	
อื่น ๆ	1253	3.44	3.26	128	3.04	2.84	1253	3.44	3.26	128	3.04	2.84	1253	3.44	3.26	128	3.04	2.84	
R	0.620		0.531		0.514		0.620		0.531		0.514		0.620		0.531		0.514		
R <sup>2</sup>	0.384		0.281		0.264		0.384		0.281		0.264		0.384		0.281		0.264		
F	658.293*		304.103*		174.744*		658.293*		304.103*		174.744*		658.293*		304.103*		174.744*		

#### 4.5.5 อิทธิพลของสาขาอาชีพของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.411 ( $R = 0.411$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 16.9 ( $R^2 = 0.169 \times 100$ )

2) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.253 ( $R = 0.253$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.4 ( $R^2 = 0.064 \times 100$ )

3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.275 ( $R = 0.275$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 7.6 ( $R^2 = 0.076 \times 100$ )

4) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.359$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.330$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.306$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.266$ ) และอายุ ( $Eta = 0.137$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.177$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.168$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.104$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.069$ ) และอายุ ( $Beta = 0.060$ )

5) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.154$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.153$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.203$ ) และเพศ ( $Eta = 0.035$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.191$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.093$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.055$ ) และเพศ ( $Beta = 0.011$ )

6) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.240$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.223$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.195$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.137$ ) และอายุ ( $Eta = 0.072$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า

สัดส่วนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ (Beta = 0.142) ระดับการศึกษา (Beta = 0.108) อายุ (Beta = 0.057) รายได้ต่อเดือน (Beta = 0.056) และประเภทอุตสาหกรรม (Beta = 0.048)

7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนของมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ เมื่อพิจารณาการควบคุมตัวแปรดังนี้

(1) รายได้ต่อเดือนมีผลต่อมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(2) ประเภทอาชีพมีผลต่อมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(3) ระดับการศึกษามีผลต่อมนุษย์สัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.14 อิทธิพลของสาขาอาชีพของมนุษย์สัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน

	รวม				ภาครัฐ				ภาคเอกชน			
	ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ	
	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>												
เพศ						0.035		0.011*				
ชาย			3796	3.79				3.81				
หญิง			3977	3.83				3.82				
อายุ		0.137		0.060*					0.072			0.057*
15-24 ปี	890	3.46		3.58					655	3.38		3.41
25-44 ปี	7784	3.63		3.64					4116	3.49		3.47
45-64 ปี	5862	3.72		3.69					2048	3.50		3.51
<b>สถานภาพสมรส</b>												
โสด												
สมรส												
ฝ่าย/หย่า/แยกกันอยู่												
ระดับการศึกษา		0.306		0.104*		0.154		0.055*		0.223		0.108*
ประถมศึกษา	2501	3.47		3.57					1824	3.40		3.43
มัธยมศึกษา	5660	3.59		3.65					3320	3.47		3.49
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005	3.82		3.70					1316	3.67		3.55
อื่น ๆ	370	3.29		3.51					359	3.27		3.36

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน							
	ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน			
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta		
รายได้ต่อเดือน	0.266	0.069*	0.153	0.093*	0.195	0.056*	3.52	3.61	3.73	3.75	3.39	3.45	3.52	3.61	3.73	3.75	3.39	3.45	3.52	
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740		1810		2962		3.60	3.65	3.74	3.78	3.50	3.50	3.60	3.65	3.74	3.78	3.50	3.50	3.60	
9,001 – 15,000 บาท	4152		1692		2477		3.82	3.69	3.87	3.85	3.64	3.51	3.82	3.69	3.87	3.85	3.64	3.51	3.82	
15,001 ขึ้นไป	5644		4273		1380															
<b>สาขาอาชีพ</b>																				
ประเภทอาชีพ	0.359	0.168*	0.230	0.191*	0.240	0.142*	3.94	3.87	3.97	4.00	3.78	3.69	3.94	3.87	3.97	4.00	3.78	3.69	3.94	
ผู้จัดการ	1154		941		247		3.82	3.70	3.86	3.82	3.67	3.57	3.82	3.70	3.86	3.82	3.67	3.57	3.82	
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819		3711		1115		3.67	3.64	3.75	3.77	3.51	3.48	3.67	3.64	3.75	3.77	3.51	3.48	3.67	
เสมียน/พนักงานบริการ	3087		2101		990		3.50	3.64	3.68	3.73	3.47	3.50	3.50	3.64	3.68	3.73	3.47	3.50	3.50	
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657		293		1367		3.42	3.55	3.58	3.65	3.39	3.42	3.42	3.55	3.58	3.65	3.39	3.42	3.42	
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3819		727		3100															
ประเภทอุตสาหกรรม	0.330	0.177*	0.253	0.137	0.137	0.048*	3.45	3.55	3.44	3.44	3.44	3.47	3.45	3.55	3.44	3.44	3.44	3.47	3.47	
การผลิต	4934		4800		4800		3.59	3.60	3.53	3.49	3.49	3.49	3.59	3.60	3.53	3.49	3.49	3.49	3.49	
บริการ	1977		1430		1430		3.80	3.73	3.69	3.69	3.69	3.56	3.80	3.73	3.69	3.69	3.69	3.56	3.56	
การศึกษา วิชาชีพ	6372		461		461		3.82	3.77	3.57	3.57	3.57	3.50	3.82	3.77	3.57	3.57	3.57	3.50	3.50	
อื่น ๆ	1253		128		128															
R	0.411		0.253		0.275															
R <sup>2</sup>	0.169		0.064		0.076															
F	211.682*		53.186*		39.784*															

#### 4.5.6 อิทธิพลของสาขาอาชีพของความภูมิใจในองค์กร

ผลการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภูมิใจในองค์กรในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความภูมิใจในองค์กรได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.202 ( $R = 0.202$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.1 ( $R^2 = 0.041 \times 100$ )

2) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภูมิใจในองค์กรของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความภูมิใจในองค์กรได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.101 ( $R = 0.101$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 1.0 ( $R^2 = 0.010 \times 100$ )

3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภูมิใจในองค์กรของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความภูมิใจในองค์กรได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.103 ( $R = 0.103$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 1.1 ( $R^2 = 0.011 \times 100$ )

4) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความภูมิใจในองค์กรต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.176$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.160$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.141$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.140$ ) และอายุ ( $Eta = 0.071$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความภูมิใจในองค์กรต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.119$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.066$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.039$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.031$ ) และ อายุ ( $Beta = 0.026$ )

5) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความภูมิใจในองค์กรต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.091$ ) ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.064$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.058$ ) และเพศ ( $Eta = 0.010$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความภูมิใจในองค์กรที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.426$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.043$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.016$ ) และเพศ ( $Beta = 0.006$ )

6) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความภูมิใจในองค์กรต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.085$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.076$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.069$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.068$ ) และอายุ ( $Eta = 0.033$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วน

ของความภูมิใจในองค์กร ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้  
ประเภทอาชีพ (Beta = 0.048) ประเภทอุตสาหกรรม (Beta = 0.039) ระดับการศึกษา (Beta = 0.032) อายุ (Beta = 0.024) และรายได้ต่อเดือน (Beta = 0.018)

7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนของความภูมิใจในองค์กรที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ เมื่อพิจารณาการควบคุมตัวแปรอิสระ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

- (1) รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน
- (2) ประเภทอาชีพมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ
- (3) ระดับการศึกษามีผลต่อความภูมิใจในองค์กรของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

ตารางที่ 4.15 อิทธิพลของสาขาอาชีพของความรู้ใจในองค์กร

	รวม						ภาคธุรกิจ						ภาคเอกชน						
	จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>																			
เพศ					0.010	0.006													
ชาย			3796	3.69															
หญิง			3977	3.70															
อายุ						0.026*												0.024*	
15-24 ปี	890	3.49			3.56							655	3.73					3.45	
25-44 ปี	7784	3.58			3.59							4116	3.49					3.49	
45-64 ปี	5862	3.64			3.61							2048	3.50					3.50	
<b>สถานภาพสมรส</b>																			
โสด																			
สมรส																			
ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่																			
<b>ระดับการศึกษา</b>						0.031*					0.058						0.076		0.032*
ประถมศึกษา	2501	3.50			3.57				713	3.62				1824	3.46				3.48
มัธยมศึกษา	5660	3.56			3.60				2349	3.67				3320	3.48				3.50
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005	3.68			3.60				4699	3.71				1316	3.57				3.50
อื่น ๆ	370	3.40			3.53				12	3.64				359	3.39				3.42

	ภาคใต้						ภาคกลาง						ภาคเหนือ					
	รวม		ภาคใต้		ภาคกลาง		ภาคเหนือ		รวม		ภาคใต้		ภาคกลาง		ภาคเหนือ			
	จำนวน	ไม่ปรับ	จำนวน	ไม่ปรับ	จำนวน	ไม่ปรับ	จำนวน	ไม่ปรับ	จำนวน	ไม่ปรับ	จำนวน	ไม่ปรับ	จำนวน	ไม่ปรับ	จำนวน	ไม่ปรับ		
รายได้ต่อเดือน																		
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740	3.52	1810	3.63	1692	3.65	4273	3.74	2962	3.46	0.068	2962	3.46	0.090*	2477	3.49		
9,001 – 15,000 บาท	4152	3.55	1692	3.65	1692	3.65	4273	3.74	2477	3.49		2477	3.49		1380	3.51		
15,001 ขึ้นไป	5644	3.69	4273	3.74	4273	3.74			1380	3.55		1380	3.55					
<b>สาขาอาชีพ</b>																		
ประเภทอาชีพ																		
ผู้จัดการ	1154	3.70	941	3.73	941	3.73			247	3.60	0.085	247	3.60	0.043*	247	3.57		
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819	3.68	3711	3.72	3711	3.72			1115	3.56		1115	3.56		1115	3.52		
เสมียน/พนักงานบริการ	3087	3.61	2101	3.66	2101	3.66			990	3.51		990	3.51		990	3.49		
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657	3.48	293	3.65	293	3.65			1367	3.45		1367	3.45		1367	3.46		
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3819	3.49	727	3.63	727	3.63			3100	3.46		3100	3.46		3100	3.48		
ประเภทอุตสาหกรรม																		
การผลิต	4934	3.47							4800	3.46	0.069	4800	3.46	0.119*	4800	3.47		
การบริการ	1977	3.58							1430	3.53		1430	3.53		1430	3.52		
การศึกษา วิชาชีพ	6372	3.68							461	3.57		461	3.57		461	3.53		
อื่น ๆ	1253	3.66							128	3.52		128	3.52		128	3.49		
R	0.202								0.101			0.101			0.103			
R <sup>2</sup>	0.041								0.010			0.010			0.011			
F	44.007*								8.029*			8.029*			5.168*			

#### 4.5.7 อิทธิพลของสาขาอาชีพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การจำแนกพหุ ปรากฏผลดังนี้

1) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในภาพรวมทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.412 ( $R=0.412$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 17.0 ( $R^2 = 0.170*100$ )

2) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.261 ( $R=0.261$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.8 ( $R^2 = 0.068*100$ )

3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนทุกปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.292 ( $R=0.292$ ) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 8.5 ( $R^2 = 0.085*100$ )

4) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.355$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.331$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $Eta = 0.322$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.275$ ) และอายุ ( $Eta = 0.122$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานต่อภาพรวม ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอุตสาหกรรม ( $Beta = 0.159$ ) ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.151$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.144$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.073$ ) และ อายุ ( $Beta = 0.049$ )

5) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐ ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Eta = 0.228$ ) ระดับการศึกษา ( $Eta = 0.183$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Eta = 0.161$ ) และเพศ ( $Eta = 0.041$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ประเภทอาชีพ ( $Beta = 0.176$ ) ระดับการศึกษา ( $Beta = 0.096$ ) รายได้ต่อเดือน ( $Beta = 0.087$ ) และเพศ ( $Beta = 0.011$ )

6) เมื่อยังไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียง

จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา ( $\text{Eta} = 0.255$ ) ประเภทอาชีพ ( $\text{Eta} = 0.238$ ) ประเภทอุตสาหกรรม ( $\text{Eta} = 0.129$ ) รายได้ต่อเดือน ( $\text{Eta} = 0.215$ ) และอายุ ( $\text{Eta} = 0.073$ ) เมื่อมีการควบคุมตัวแปรอิสระพบว่า สัดส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัว เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ระดับการศึกษา ( $\text{Beta} = 0.153$ ) ประเภทอาชีพ ( $\text{Beta} = 0.117$ ) รายได้ต่อเดือน ( $\text{Beta} = 0.069$ ) อายุ ( $\text{Beta} = 0.055$ ) และประเภทอุตสาหกรรม ( $\text{Beta} = 0.030$ )

7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่มีผลต่อลักษณะบุคคลและสาขาอาชีพ เมื่อพิจารณาการควบคุมตัวแปรอิสระ ดังนี้

(1) รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(2) ประเภทอาชีพมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน

(3) ระดับการศึกษามีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานรัฐ

ตารางที่ 4.16 อิทธิพลของสาขาอาชีพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

	รวม				ภาครัฐ				ภาคเอกชน			
	ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ		ไม่ปรับ		ปรับ	
	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta	จำนวน	Eta	จำนวน	Beta
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>												
เพศ						0.041		0.011*				
ชาย			3796	3.69				3.71				
หญิง			3977	3.73				3.72				
อายุ		0.122		0.049*					0.073			0.055*
15-24 ปี	890	3.32		3.46					655	3.23		3.28
25-44 ปี	7784	3.53		3.54					4116	3.37		3.35
45-64 ปี	5862	3.60		3.57					2048	3.36		3.39
<b>สถานภาพสมรส</b>												
โสด												
สมรส												
ฝ่าย/หย่า/แยกกันอยู่												
ระดับการศึกษา		0.331		0.144*		0.183		0.096*		0.255		0.153*
ประถมศึกษา	2501	3.31		3.42					1824	3.34		3.27
มัธยมศึกษา	5660	3.47		3.54					3320	3.35		3.37
ปริญญาตรีขึ้นไป	6005	3.74		3.62					1316	3.59		3.47
อื่น ๆ	370	3.07		3.29					359	3.05		3.14

	รวม						ภาครัฐ						ภาคเอกชน						
	ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		ไม่ปรับ		ปรับ		จำนวน		
	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	Eta	Beta	
รายได้ต่อเดือน	0.275	0.073*	0.161	0.087*	0.215	0.069*	3.38	3.49	1810	3.61	3.66	2962	3.24	3.31	3.38	3.38	2477	3.38	3.38
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4740						3.48	3.54	1692	3.64	3.67	2477	3.38	3.38	3.39	3.39	1380	3.55	3.39
9,001 – 15,000 บาท	5644						3.73	3.59	4273	3.79	3.75	1380	3.55	3.39					
15,001 ขึ้นไป																			
<b>สาขาอาชีพ</b>																			
ประเภทอาชีพ	0.355	0.151*	0.228	0.176*	0.238	0.117*	3.83	3.76	941	3.87	3.91	247	3.67	3.53	3.45	3.35	990	3.38	3.35
ผู้จัดการ	1154						3.72	3.58	3711	3.77	3.72	1115	3.58	3.45	3.35	3.35	1367	3.31	3.35
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	4819						3.57	3.54	2101	3.66	3.69	990	3.38	3.35	3.35	3.35	3100	3.25	3.30
เสมียน/พนักงานบริการ	3087						3.36	3.52	293	3.60	3.66	1367	3.31	3.35	3.35	3.35	4800	3.31	3.35
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ	1657						3.29	3.44	727	3.43	3.54	3100	3.25	3.30	3.30	3.30	1430	3.40	3.34
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	3819																		
ประเภทอุตสาหกรรม	0.322	0.159*			0.129	0.03	3.32	3.44				4800	3.31	3.35	3.34	3.34	461	3.57	3.41
การผลิต	4934						3.47	3.48				128	3.44	3.36					
บริการ	1977						3.71	3.62											
การศึกษา วิชาชีพ	6372						3.71	3.64											
อื่น ๆ	1253																		
R	0.412		0.261		0.292														
R <sup>2</sup>	0.170		0.068		0.085														
F	213.520*		56.514*		45.252*														

#### 4.6 อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนของ ความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานแต่ละด้าน

ลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาอิทธิพลของสาขาอาชีพและลักษณะการทำงานที่มีผลต่อความสุข และในการวิเคราะห์นี้จะวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่มีอายุ 15-64 ปี ซึ่งอยู่ในวัยแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขโดยรวม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1. รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 2. ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน 3. ระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

##### อิทธิพลของสาขาอาชีพของผู้ที่มีความสุขในแต่ละด้าน

คำตอบแทนที่เพียงพอ ในภาพรวมของอิทธิพลของสาขาอาชีพ เมื่อตัวแปรลักษณะบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับคำตอบแทนที่เพียงพอ ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคำตอบแทนที่เพียงพอ และผู้ที่ทำงานภาคเอกชน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับคำตอบแทนที่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน รายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษามีผลต่อคำตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ส่วนประเภทอาชีพมีผลต่อคำตอบแทนที่เพียงพอของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมของอิทธิพลของสาขาอาชีพ เมื่อตัวแปรลักษณะบุคคลเป็นตัวแปรควบคุม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม



ความสัมพันธ์กับความภูมิใจในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อความภูมิใจในองค์กรของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ส่วนประเภทอาชีพและระดับ การศึกษามีผลต่อความภูมิใจในองค์กรของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในภาพรวมของอิทธิพลของสาขาอาชีพ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ผู้ที่ทำงานภาครัฐ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ผู้ที่ทำงาน ภาคเอกชน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลง ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน รายได้ต่อเดือน และประเภทอาชีพมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่า ภาคเอกชน ส่วนระดับการศึกษามีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ของผู้ที่ทำงาน ภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

- 5.1 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในมิติต่าง ๆ และโดยรวมของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน
- 5.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ที่ทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ผลการศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์การจำแนกแบบพหุ (Multiple Classification Analysis: MCA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยทางประชากรโดยรวมเพศชายมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 25-44 ปี และมีสถานภาพสมรสเป็นหลัก ส่วนระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา และรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 9,000 บาท ผู้ที่ทำงานภาครัฐมีเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 45-64 ปีและสถานภาพสมรสเป็นหลัก ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,001 บาท ขึ้นไป ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมีเพศชายมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 25-44 ปี โดยมีสถานภาพสมรสเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา โดยส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท สาขาอาชีพโดยรวมส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นประเภทการศึกษา วิชาชีพ ผู้ที่ทำงานภาครัฐส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นประเภทการศึกษา วิชาชีพ ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ประเภทอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นการผลิต

ระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดซึ่งพบว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านพัฒนาความสามารถน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของผู้ที่มีลักษณะส่วนบุคคลและสาขาอาชีพ ที่แตกต่างกันของผู้ที่ทำงานองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน ผู้ที่ทำงานองค์กรภาครัฐ ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ แตกต่างกัน ผู้ที่ทำงานองค์กรภาคเอกชน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนเมื่อเปรียบเทียบผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ระดับการศึกษามีผลต่อผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอที่ผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ประเภทอาชีพมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมีมากกว่าภาคเอกชน ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและความภูมิใจในองค์กรที่ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนมีมากกว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐ

## 5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ได้นำประเด็นสำคัญมาใช้ในการอภิปรายผลดังนี้

ความสุขในการทำงานโดยรวมส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีความสุขในการทำงานระดับมาก ซึ่งความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาครัฐอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานภาคเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของผู้ที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชนด้านที่มีระดับความสุขมากที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด คือ การพัฒนาความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้านจะพบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อผู้ที่ทำงานภาครัฐมากกว่าผู้ที่ทำงานภาคเอกชน การทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อรายได้ใน

การดำรงชีวิตมากกว่าการพัฒนาในหน่วยงานตามผลการวิเคราะห์เบื้องต้น ดังนั้นแล้วสามารถสรุปในเชิงสถิติได้ว่า ทุกการทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการทำงานมากกว่าการพัฒนาบุคคล

การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรเป็นการสร้าง Work-life Balance ได้อีกทางหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย จากการสรุปผลแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อผู้ทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นควรมีการวางกลยุทธ์หรือนโยบายที่จะให้ผู้ทำงานได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยอาจมีการเสริมนโยบาย ดังนี้ 1) นโยบายทางด้านการพัฒนาความสามารถ ควรมีการจัดให้บุคลากรมีการเข้าอบรม หรือพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง 2) นโยบายทางด้านชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน องค์กรสามารถสร้างแนวทางที่จะส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานและแบ่งเวลาในการทำงานตามความต้องการของตนเองได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขของผู้ที่ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะจงกลุ่มตัวเอง ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับอำนวยการ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้มากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557, กุมภาพันธ์). *องค์กรแห่งความสุข. เดลินิวส์*. สืบค้นจาก <https://www.dailynews.co.th/article/217512/>
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร* (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนี ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธิดารัตน์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง. (2560). *ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด*. *ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), 9-18.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- วารภรณ์ ใจอารีหาญ และเอกชัย อภิศักดีกุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแก่งเวียงชีดี*. สืบค้นจาก [http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id626-10-05-2017\\_00:25:47.pdf](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id626-10-05-2017_00:25:47.pdf)
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญศิริธนะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinomete*. กรุงเทพฯ: โรง

พิมพ์ธรรมดาเพรส.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

Dunlop. (1979). *Public management. (Working Paper)*. Tallahassee, FL: Department of Political Science Florida State University.

Knott, J. H. (1993). Comparing public and private management: Cooperative effort and principal-agent relationships. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 3(1), 93-119. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a037164

Neustadt, R. E. (1979). *American presidents and corporate executives*. Paper presented at the meeting of the national academy of public administration's panel on presidential management.

Walton, R. E. (1978). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15, 11-21.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวอัจฉราพร วงศ์พันธุ์  
ประวัติการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ปีที่สำเร็จการศึกษา 2554  
ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน  
นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

