

ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย  
HAPPINESS AT WORK OF PERSONNEL AT PORT AUTHORITY OF  
THAILAND

กฤษฎิยา ชื่นจิต  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

KRITIYA CHEUNJIT

E-mail : kritiya2394@gmail.com

Management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีความสุขในการทำงาน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษา รายได้ และหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

**คำสำคัญ** ; ความสุขในการทำงาน; การทำเรือแห่งประเทศไทย

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study happiness at Work of Personnel at Port Authority of Thailand. 2) to study happiness at Work of Personnel at Port Authority of Thailand separated by Personal factors.

The sample group was 400 people in Personnel at Port Authority of Thailand. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. Multiple Regression.

The results of hypothesis testing showed that Personnel at Port Authority of Thailand with educational qualifications, income and Count unit is different, Making the Happiness at Work of Personnel at Port Authority of Thailand was different.

**Keyword : Happiness at work**

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่าการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม มนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในองค์กร โรงงานหรือสำนักงาน และในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถที่ตนเองมี อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนเป็นจำนวนมากใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างงาน และหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ย่อมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และส่งผลให้ชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นเป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสุขในการทำงานของพนักงาน ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีผลสำรวจที่พบว่าพนักงานส่วนมากเชื่อมั่นว่า ชีวิตการทำงานต้องดีกว่าเดิม หากไม่เป็นอย่างที่คิด ทางเลือกก็คือ “เปลี่ยนงานใหม่” โดยเฉพาะเมื่อไม่มีความสุขกับการทำงาน สำหรับประเทศไทย พบว่าทุกๆ 100 คน จะมี 61 คนที่มีทัศนคติด้านบวกกับงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจต่องานมากที่สุด คือกลุ่มที่ทำงานปัจจุบันมาประมาณ 3-5 ปี ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่ให้คะแนนความสุขต่ำที่สุดเป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มงาน (ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรมาน้อยกว่า 1 ปี) และจากการสำรวจพบว่ามี 4 ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน โดยคนไทยให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานที่เดินทางสะดวก และได้ทำงานที่ตนเองต้องการ ความมีชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นผลมาจากสภาพการจราจร

ในเมืองใหญ่ของประเทศและลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ในสังคมของคนไทย ปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานไม่มีความสุขจนถึงขั้นลาออก คือ การมีผู้นำที่ขาดคุณสมบัติในการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เติบโตในหน้าที่การงาน และไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ แม้ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ใช่สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุข แต่อาจมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะอยู่ด้วยความภักดีต่อองค์กรหรือจะไปแสวงหาโอกาสใหม่ๆ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้ให้ตรงจุดมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปกำหนดนโยบายและวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรขององค์กร และเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารและจัดการให้พนักงานเกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมมาตรฐานการดูแลพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมคมนาคมของประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนบุคคล

### ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย โดยมีขอบเขตของงานวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากร ทำการศึกษาผู้ที่มีความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 3,133 คน
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนบุคลากรของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีความสุขในการทำงานที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงต้องกำหนดโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการเปิดตารางที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เปอร์เซ็นต์พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 400 ตัวอย่าง
3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยต่างๆ รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ หน่วยงาน/สังกัดที่ทำงาน อายุการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีเศรษฐกิจการเงินดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านสังคมที่ดี

5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย
2. ได้แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเสนอให้กับการทำเรือแห่งประเทศไทยเพื่อนำไปวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาความสุขในการทำงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรอื่นต่อไป

### ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

#### 1. ด้านการมีสุขภาพดี

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการมีสุขภาพดี หมายถึง มีสุขภาพที่ดีแข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักกิน รู้จักใช้ ด้วยความเหมาะสม มีการออกกำลังกาย การพักผ่อน การรับประทานอาหารให้เหมาะสมกับวัย สถานการณ์ และฐานะทางการเงินของตนเอง หลายองค์กร ให้ความสำคัญจัดกิจกรรมในด้านนี้ เนื่องจากต้องการดูแล สุขภาพที่ดีของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ และจะได้มีสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและใจ ส่งเสริมด้วยการออกกำลังกาย เป็นการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานและการเจ็บไข้ การที่มีสุขภาพที่ดีจะนำไปสู่การมีความสุขในที่สุด และย่อมส่งผลให้เกิดความสุขและความรักในการทำงาน ทำให้บุคลากร อยากรอยู่กับองค์กรต่อไป

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักกิน รู้จักใช้ รู้จักนอน สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ เช่น มีการเล่นกีฬา มีกิจกรรมสันทนาการ มีการตรวจสุขภาพประจำปี และมีสถานที่ออกกำลังกาย

#### 2. ด้านการมีน้ำใจ

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ หมายถึง การสร้างคนในองค์กรให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่จำเป็นต้องใช้เงินทองมากมายเพียงแค่ว่าต้องรู้จักแบ่งปันซึ่งกันและกัน ซึ่งแต่ละองค์กรต้องให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้านนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง บุคลากรของตนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อการทำงานเป็นทีม และ เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการมีน้ำใจ หมายถึง การมีน้ำใจต่อกัน รู้จักแบ่งปันความรักใคร่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ยินดีให้ความช่วยเหลือ และมีความปรองดองซึ่งกันและกัน

#### 3. ด้านการรู้จักผ่อนคลาย

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการรู้จักผ่อนคลาย หมายถึง ชีวิตคนทำงานจะมีช่วงเวลาที่เผชิญกับสถานการณ์ทางอารมณ์ บางคนอาจรู้สึกกดดันในที่ทำงาน ไม่มีความสุขสบายใจ อึดอัดใจจนเกิดความเครียด ทำให้เป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ อาจจะทำให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายและจิตใจ จะส่งผลให้สภาวะของร่างกายและจิตใจทยอยลงไปด้วย ทั้งนี้ องค์กรต่างๆ ต้องให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้านนี้ เนื่องจากเพื่อเป็นการ ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่า หมายถึง รู้จักจัดการกับอารมณ์ของตน รู้จักการผ่อนคลาย โดยการสร้างกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและลดความตึงเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อรักษาสมดุลของชีวิต

#### 4. ด้านการพัฒนาความรู้

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านการพัฒนาความรู้ หมายถึง ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการ ที่จะให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรจัดกิจกรรมหลายๆกิจกรรมที่นอกเหนือจากประเด็นการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และดำรงชีวิตอยู่ได้ ในการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่า หมายถึง การได้พัฒนาตนเองจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้รอบรู้ชำนาญและนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความมั่นคง

#### 5. ด้านการมีคุณธรรม

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ หมายถึง การพัฒนาจากภายใน มีเป้าหมายหลักให้ตื่นรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง เปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ โดยเริ่มจากความสุขภายใน หากคนเรามีความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในตนเองก็จะสามารถทำให้เรามีคุณลักษณะที่ดีด้วย เช่น การมีน้ำใจ เข้าใจผู้อื่น ขอบช่วยเหลือ และการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่า หมายถึง มีความศรัทธาและมีศีลธรรมในศาสนาในการดำเนินชีวิต ยึดหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ต้องการให้เป็นคนดี ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์

#### 6. ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี หมายถึง องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินส่วนบุคคล เช่น มีการออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉินและยามเกษียณ ในบางองค์กรจะมีปัญหาเรื่องการเป็นหนี้ของบุคลากรจำนวนมาก เป็นการดูแลพนักงานมากกว่าเรื่องงาน โดยมีการช่วยแก้ไขปัญหาวินัยให้พนักงาน หรือหากเป็นองค์กรขนาดเล็ก ผู้บริหารจะเป็นผู้ช่วยแก้ไขปัญหาด้านการเงิน อย่างน้อยก็เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเป็นหนี้ในระบบ ในอนาคต

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่า หมายถึง รู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตน และครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินของชีวิต

#### 7. ด้านการมีครอบครัวดี

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านการมีครอบครัวดี หมายถึง องค์กรต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน สนับสนุนให้มีกิจกรรมระหว่างพนักงานกับครอบครัวพนักงานและองค์กร องค์กรไหนจะสร้างองค์กรแห่งความสุขในด้านนี้ได้ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การให้ความสำคัญ กับปัญหาของพนักงานในองค์กร รวมถึงความต้องการของพนักงานในองค์กร คือ บุคลากรมีความรู้สึกประทับใจองค์กรที่มีการดูแลครอบครัวไปถึงครอบครัวของตนเอง เมื่อครอบครัวของตนเองมีความสุขจึงส่งผลทำให้เราการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่า หมายถึง มีครอบครัวที่มีความเข้มแข็ง และอบอุ่น มีสมาชิกที่รักใคร่ปรองดองกัน คอยให้กำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

## 8. ด้านสังคมที่ดี

วัชร ณรงค์ฤทธิเศษ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านสังคมที่มีความสุข หมายถึง มีความรัก ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน มีสังคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีจะทำให้องค์กร มีการใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริม ให้ชุมชนโดยรอบมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายได้

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า หมายถึง มีสังคมนอบข้างที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กร มีการพบปะสังสรรค์ซึ่งกันและกันทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร มีความไว้วางใจและเข้าใจกัน

### การออกแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวม มาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวน วรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้นี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสรุบบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด โดยการตั้งข้อความในแบบสอบถามต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะอีกด้วย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ หน่วยงาน/สังกัดที่ทำงาน และอายุการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีเศรษฐกิจการเงินดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านสังคมที่ดี มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้

ระดับความสุข	การให้คะแนน
ระดับความสุขมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความสุขมาก	4 คะแนน

ระดับความสุขปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความสุขน้อย	2 คะแนน
ระดับความสุขน้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้าง ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ผู้วิจัยแบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนระดับชั้น}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ} = 0.80$$

โดยแบ่งความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าในส่วนที่ 2 ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	มีระดับความสุขในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	มีระดับความสุขในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	มีระดับความสุขในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	มีระดับความสุขในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	มีระดับความสุขในระดับมากที่สุด

### เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ หน่วยงาน/สังกัดที่ทำงาน และอายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีเศรษฐกิจการเงินดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านสังคมที่ดี

#### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ หน่วยงาน/สังกัดที่ทำงาน และอายุการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสุขมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย โดยด้านการมีน้ำใจอยู่ในระดับความสุขมากที่สุด และด้านการมีสุขภาพดี ด้านการรู้จักผ่อนคลายเป็นอันดับสอง ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีเศรษฐกิจการเงินดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมที่ดี อยู่ในระดับความสุขมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ หน่วยงาน/สังกัดที่ทำงาน และอายุการทำงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศ อายุ สถานภาพและอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษา รายได้และหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับความสุขมาก

1.1 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีในระดับความสุขมากโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า การมีสุขภาพที่ดี รู้จักกินและรู้จักใช้ด้วยความเหมาะสม มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับวัยของตน ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีนั้น ก่อให้เกิดผลที่ตามมาคือ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงาน และลดความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวไว้ว่า การมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักกิน รู้จักใช้ ด้วยความเหมาะสม มีการออกกำลังกาย ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ จะช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานและการเจ็บไข้ การที่มีสุขภาพที่ดีจะนำไปสู่การมีความสุขในที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ทั้งกายและใจ รู้จักกิน รู้จักใช้ สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่

1.2 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการมีน้ำใจในระดับความสุขมากที่สุดโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า การสร้างคนในองค์กรให้น้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่จำเป็นต้องใช้เงินทองมากมายเพียงแต่เราต้องรู้จักแบ่งปันซึ่งกันและกัน ก่อเกิดการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า การมีน้ำใจต่อกัน รู้จักแบ่งปันความรักใคร่ ยินดีให้ความช่วยเหลือ และมีความปรองดองซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีน้ำใจ หมายถึง การสร้างคน



ในองค์กรให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่จำเป็นต้องใช้เงินทองมากมายเพียงแค่ว่าต้องรู้จักแบ่งปันซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อการทำงานเป็นทีม

1.3 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการรู้จักผ่อนคลายน ในระดับความสุขมากโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า การรู้จักจัดการกับอารมณ์ของตน รู้จักการผ่อนคลาย โดยการสร้างกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายและลดความตึงเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อรักษาสมดุลของชีวิต ช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และจะทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌูสตูร์ (2556) กล่าวว่า การรู้จักผ่อนคลายนกับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต นั้นคือ ความสมดุลในชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านการรู้จักผ่อนคลายน หมายถึง ชีวิตคนทำงานจะมีช่วงเวลาที่เผชิญกับสถานการณ์ทางอารมณ์ บางคนอาจรู้สึกกดดันในที่ทำงาน ไม่มีความสุขสบายใจ อึดอัดใจ จนเกิดความเครียด อาจส่งผลให้สภาวะของร่างกายและจิตใจทรุดลงไปด้วย

1.4 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ในระดับความสุขมากโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ชำนาญและนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) กล่าวว่า การสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญและรอบรู้ จึงจะทำให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านการพัฒนาความรู้ หมายถึง ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการ ที่จะให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมในระดับความสุขมากโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า การพัฒนาจากภายในทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง โดยเริ่มจากความสุภาพใน หากคนเรามีความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในตนเองก็จะสามารถทำให้เรามีคุณลักษณะที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) กล่าวว่า การมีศีลธรรม คือ มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านการมีคุณธรรม หมายถึง การพัฒนาจากภายใน มีเป้าหมายหลักให้ตื่นรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง เปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ

1.6 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการมีเศรษฐกิจการเงินดีในระดับความสุขมากโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า การที่รู้จักเก็บรู้จักใช้ จะไม่ก่อหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนและครอบครัวอย่างถูกวิธี และมีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินของชีวิต ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ นิยมเกิดผล (2555) กล่าวว่า การที่เราสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนได้ รู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอที่ รู้จักการทำบัญชีครัวเรือน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวว่า ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี หมายถึง การออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉินและยามเกษียณ

1.7 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวดีในระดับความสุขมากโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า องค์กรให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน รวมถึงความต้องการของพนักงาน ทำให้มีความรู้สึกประทับใจ ที่มีการดูแลครอบครัวไปถึงครอบครัว เมื่อครอบครัวมีความสุขจึงส่งผลทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นางขวัญเมือง บวรธวัชกุล กล่าวไว้ว่า ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรักและความเชื่อมั่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการมีครอบครัวดี หมายถึง การสนับสนุนให้มีกิจกรรมระหว่างพนักงานกับครอบครัวพนักงานและองค์กร การให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงานในองค์กร รวมถึงความต้องการของพนักงานในองค์กร

1.8 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยมีความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมที่ดีในระดับความสุขมากโดยพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนมากเชื่อว่า การมีความรัก มีความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อต่อชุมชน มีสังคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี จะทำให้องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธรรมาธิ์, จุลัยวรรณ ดั่งโคตะและนพพร ทิแก้วสร (2556) กล่าวไว้ว่า ความสุขที่เกิดจากสังคม (happy society) คือ สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักและความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน และที่พ่อกาพย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านสังคมที่มีความสุข หมายถึง มีความรัก ความสามัคคีความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ต้นทำงาน มีสังคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ หน่วยงาน/สังกัดที่ทำงาน และอายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานที่พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานเหมือนกัน อาจเนื่องมาจากมีความพึงพอใจเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวไว้ว่า เพศ ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะงานใด และสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชายเพราะเพศหญิงมีความต้องการทางการเงินและความทะเยอทะยานทางอาชีพ น้อยกว่าเพศชาย

2.2 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานที่พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานเหมือนกันและคล้ายคลึงกัน โดยอายุที่ต่างกันไม่สามารถบ่งชี้ถึงการถึงความสุขในการทำงานที่ต่างกัน เนื่องจากช่วงอายุที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่บางกลุ่มกลับพบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

2.3 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานที่พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่ต่างกันสามารถบ่งชี้ถึงความสุขในการทำงานที่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากการใช้ชีวิตที่ต่างกัน มีวิธีแนวทางในการปฏิบัติตัวต่างกัน แนวคิดต่างกัน เลือกสิ่งที่ต้องการได้ตามระดับการศึกษาที่ได้เรียนรู้ผ่านมา รู้ว่าสิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวไว้ว่า การศึกษา มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคนทำงานหรือไม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษา คนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

2.4 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานที่พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้

ความสุขในการทำงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ทำให้การใช้ชีวิตในการดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันตามแต่ละช่วงเงินเดือน การตัดสินใจในการใช้เงินต้องรอบคอบมาก ในขณะที่คนที่มียาได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป สามารถเลือกของที่มีประโยชน์ในราคาค่อนข้างสูงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวไว้ว่า ระดับเงินเดือน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ กุณฐิธา กิตติวงษ์ ประทีป (2550) กล่าวไว้ว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุข เกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดี และปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส

2.5 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานที่พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานเหมือนกันและคล้ายคลึงกัน โดยสถานภาพที่ต่างกันไม่สามารถบ่งชี้ถึงการถึงความสุขในการทำงานที่ต่างกัน อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่นร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งทอง กิจงานนท์ (2557) กล่าวไว้ว่า เปรียบเทียบความสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ของครอบครัวต่อเดือนโดยเฉลี่ย ที่พักอาศัย และภาระการเลี้ยงดูรวมทั้งตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา

2.6 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงานต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานที่พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน โดยหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงานที่ต่างกัน สามารถบ่งชี้ถึงการถึงความสุขในการทำงานที่ต่างกัน อาจเนื่องจากหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน มีความคิดมีค่านิยม ทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) กล่าวไว้ว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล (2555) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้เติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มีมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.7 พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุการทำงานต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานที่พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานเหมือนกันและคล้ายคลึงกัน อายุการทำงานอาจไม่สามารถบอกได้ว่า ความสุขในการทำงานต่างกันอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคคลที่ทำงานมานาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาในการทำงาน ในระยะแรกเริ่มทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงและจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ 5 หรือปีที่ 8 จากนั้นก็จะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับองค์กร ดังต่อไปนี้

### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศของพนักงาน เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป เพศชายและหญิงมีความพึงพอใจคล้ายคลึงกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านอายุของพนักงาน เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันอายุทุกช่วงวัยต่างแสวงหาความสุขในการทำงานที่คล้ายกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงาน เพราะได้รับสารไม่เหมือนกัน มีความคิด มีค่านิยม มีทัศนคติ มีความต้องการที่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านรายได้ของพนักงาน โดยรายได้ที่ต่างกันสามารถบ่งชี้ถึงความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ทำให้การใช้ชีวิต มีความแตกต่างกันตามแต่ละช่วงเงินเดือน การตัดสินใจในการใช้เงินต้องรอบคอบมาก ในขณะที่คนที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไปสามารถเลือกของที่มีประโยชน์ในราคาค่อนข้างสูงได้
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน โดยสถานภาพที่ต่างกันไม่สามารถบ่งชี้ถึงความสุขในการทำงานที่ต่างกัน อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่นร่วมด้วย
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านหน่วยงาน/สังกัดที่ทำงานของพนักงาน เพราะอาจเนื่องด้วยแต่ละหน่วยงานมีค่านิยม มีความคิด มีทัศนคติที่แตกต่างกัน
7. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านอายุการทำงาน เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยที่มีอายุการทำงานไม่สามารถบ่งชี้ถึงความสุขในการทำงานที่ต่างกัน อายุการทำงานอาจไม่สามารถบอกได้ว่า ความสุขในการทำงานต่างกันอย่างไร เพราะบางคนอายุงานน้อยแต่อายุตัวมาก บางคนอายุตัวน้อยแต่อายุงานมาก

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการอธิบายความสุขในการทำงานให้ได้มากขึ้น เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น ใช้วิธีการสังเกต การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และสมบูรณ์ ทำให้ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นอีกด้วย
3. ควรมีศึกษาในองค์กรอื่น เพื่อทำการเปรียบเทียบ โดยอาจจะเป็นองค์กรเอกชน องค์กรของรัฐ หรือกลุ่มธุรกิจ
4. ควรมีการศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร

#### เอกสารอ้างอิง

- กิ่งทอง กิจจานนท์. (2557). ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตตรา มาคะผล. (2559). การศึกษาแนวทางส่งเสริมการทำงานเพื่อสร้างความสุขของผู้สูงอายุในอาเซียน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>
- ณัฐมน ชูดีสูตร. (2556). การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.