

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การศึกษาศภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

จักรพงษ์ ครสาร


- 1 พ.ค. 2560
370575

TH6025280


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการจัดการและทอ่งเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

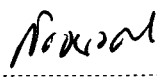
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จักรพงษ์ ทรสาร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

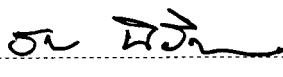
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์)

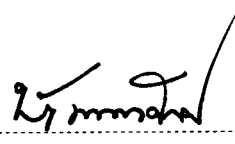
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์)


..... กรรมการ
(ดร.กาญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 29 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและการช่วยเหลือได้อย่างดียิ่งจาก
ดร.วรรณภา ลือภักตินันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง
ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ด้วยดี
เสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้
ทุ่มเทประสิทธิภาพประสิทธิผลวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และเจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ ที่ได้ให้ความ
ช่วยเหลือด้านการประสานงานในทุก ๆ เรื่องขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไข เพื่อนำมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน และพี่ ๆ เพื่อน ๆ
นิสิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่คอยให้ความห่วงใย ช่วยเหลือเมื่อยามติดปัญหา รวมถึงให้
กำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้

และท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติทุกท่านในครอบครัว ครุสาร
ที่ให้กำลังใจ แรงใจ สนับสนุน เกื้อกูลตลอดมา ซึ่งล้วนแต่มีส่วนทำให้การทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ
ได้ด้วยดีคุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและ
ประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานทุกวันนี้

จักรพงษ์ ครุสาร

56920668: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อม/ ความสุข/ การทำงาน/ พนักงาน/ บริษัทประกันภัย

จักรพงษ์ ครุสาร: การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัยจำกัด (มหาชน) (THE STUDY OF WORK ENVIRONMENT AND WORK HAPPINESS OF EMPLOYEE IN VIRIYAH INSURANCE (PUBLIC) CO., LTD) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วรณภา ลือกิตินันท์, Ph.D. 125 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัยจำกัด (มหาชน) และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัยจำกัด (มหาชน)กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 256 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านเวลา ด้านการได้รับคำแนะนำ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รวมทั้งพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

56920668: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK ENVIRONMENT/ WORK/ HAPPINESS/ EMPLOYEE/ INSURANCE COMPANY

CHAKKAPHONG KORNSARN: THE STUDY OF WORK ENVIRONMENT AND WORK HAPPINESS OF EMPLOYEE IN VIRIYAH INSURANCE (PUBLIC) CO. LTD.

ADVISOR: WANNAPA LUEKITINAN, Ph.D., 125 P. 2016.

The research aimed at determining the levels of the employee' s opinions in Viriyah Insurance (Public) Co. Ltd. towards their work environment, and identifying their work happiness levels, as well as studying the relationships between their work environment and their work happiness. The samples used for the research were 256 operational employees obtained by group sampling. The data were collected through use of questionnaires, whereas the statistics used for analyzing the data were frequency distribution, percentage, average score, standard deviation, independent t-test, ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation, with the reliability value of 95%. The findings revealed that in regard to the levels of their opinions towards their work environments, it was rated, both as a whole and aspect by aspect, at the 'high' level of which the average scores of each aspect could be ranked from more to less as follows: organization and time management, advice receiving, work performance freedom, work promotion, work security, work support, work condition, communication and control, job description, and wage and welfare, respectively. However, in regard to the levels of their opinions towards their work happiness, it was also rated, both as a whole and aspect by aspect, at the 'high' level of which the average scores of each aspect could be ranked from more to less as follows: work achievement, work affection, life satisfaction, acceptance, and connection and relationship, respectively. In addition, it was found that there were relationships between their work environment and their work happiness with statistical significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	9
แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	15
ประวัติบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	30
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	120
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	126

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	14
3-1 จำนวนประชากรจำแนกตามฝ่ายของ บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	30
3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	33
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และอายุงาน ที่ปฏิบัติงานกับองค์กร.....	40
4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	42
4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	43
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	44
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านองค์กรและการจัดการ.....	45
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านค่าจ้างและสวัสดิการ.....	46
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านลักษณะงาน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการได้รับคำแนะนำ.....	48
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม.....	49
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านสภาพการทำงาน.....	50
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการได้รับการสนับสนุน.....	51
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความอิสระในการทำงาน.....	52
4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านเวลา.....	53
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้าน ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	54
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความ พึงพอใจในชีวิต.....	55
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความ ความรักในงาน.....	55

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	56
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้าน ความสำเร็จในงาน.....	57
4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุข ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการ เป็นที่ยอมรับ.....	57
4-20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	58
4-21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	59
4-22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยรวม.....	61
4-23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	62
4-24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านองค์กรและการจัดการ.....	63
4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับคำแนะนำ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม.....	65
4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับการสนับสนุน.....	66
4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความอิสระในการทำงาน.....	67
4-29 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้.....	68
4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยรวม.....	70
4-31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านองค์กรและการจัดการ.....	71
4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้าน การได้รับคำแนะนำ.....	72
4-33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม.....	73
4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านความอิสระในการทำงาน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-35 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	75
4-36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงานโดยรวม.....	77
4-37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	78
4-38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านองค์กรและการจัดการ	79
4-39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม	80
4-40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านสภาพการทำงาน	81
4-41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน.....	82
4-42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านความอิสระในการทำงาน.....	83
4-43 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	84
4-44 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความรักในงาน.....	86
4-46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	87
4-47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ ในงาน.....	88
4-48 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้.....	89
4-49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้โดยรวม....	90
4-50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านความพึงพอใจในชีวิต.....	91
4-51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านความรักในงาน.....	92
4-52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	93
4-53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านความสำเร็จในงาน.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	95
4-55 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	96
4-56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	97
4-57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	98
4-58 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	99
ข -1 ค่า Item-total Statistics ของแบบสอบถามการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	120
ข -2 ค่า Item-total Statistics ของแบบสอบถามการศึกษาความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).....	123

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล และไม่หยุดนิ่งในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ หากองค์กรใดมีความพร้อม เฉลียวฉลาด สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วก็จะสามารถที่จะดำรงต่อไป ทั้งนี้ สิ่งที่องค์กรทุกองค์กรมีเหมือนกัน คือ สินทรัพย์ทั่วไป ซึ่งไม่ได้ทำให้องค์กรอยู่เหนือคู่แข่งได้ แต่สิ่งที่จะทำให้องค์กรโดดเด่นเหนือคู่แข่งได้นั้น คือ ความรู้ ความสามารถ นวัตกรรม ลิขสิทธิ์ ซึ่งลอกเลียนแบบยาก และต้องใช้เวลาในการสร้าง สังคมและเพิ่มพูน (นิสคาร์ก เวชยานนท์, 2549, หน้า 47) ด้วยการแข่งขันทางธุรกิจที่ความรุนแรงมากขึ้นนี้ เป็นผลทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก จากเดิมที่งานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งเป้าหมายไปที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้อยู่รอดมาเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมภายในองค์กรและการสร้างความสุขในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ตนได้ทำงานอยู่และมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานนั้น พนักงานจะมีความสุขพ้น หุ่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ จนกลายเป็นความจงรักภักดีและกระตือรือร้น และกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานเกิดความคิดในการสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยและตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของรายได้กำไร และการเติบโตของกิจการ ถ้าองค์กรปราศจากความสุข พนักงานก็จะทำงานอย่างไร้จิตวิญญาณขาดความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่เต็มใจที่จะทำงาน นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่ตกลงไว้ โดยบางครั้งความสุขในการทำงานจะมาจากแรงจูงใจ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ค่าคอมมิสชัน โบนัส (กรรฐ์สุดา ภู่น้อยศักดิ์ และกชกร บุตรคำลือ, 2556, หน้า 2)

ทั้งนี้การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญ

ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นอันเป็นแรงผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้นคุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้นตลอดจนลดปัญหาการขาดงานการเข้างานช้า การลาป่วยลากิจของพนักงาน รวมทั้งลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2551) โดยองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม

บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับประกันวินาศภัย มีคู่แข่งทางธุรกิจจำนวนมากทำให้องค์กรต้องวางแผนเชิงกลยุทธ์ในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริษัทก็มีนโยบายเน้นการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนางาน เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้มีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะนำเสนอเป็นข้อมูลความต้องการที่แท้จริง สนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงาน และองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บริษัทสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. บริษัทสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการยกระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน อาทิ เช่น การกำหนดแผนงาน การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และแนวทางสร้างความสุขให้กับพนักงาน

3. บริษัทอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางสร้างความสุขให้กับพนักงานได้

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย

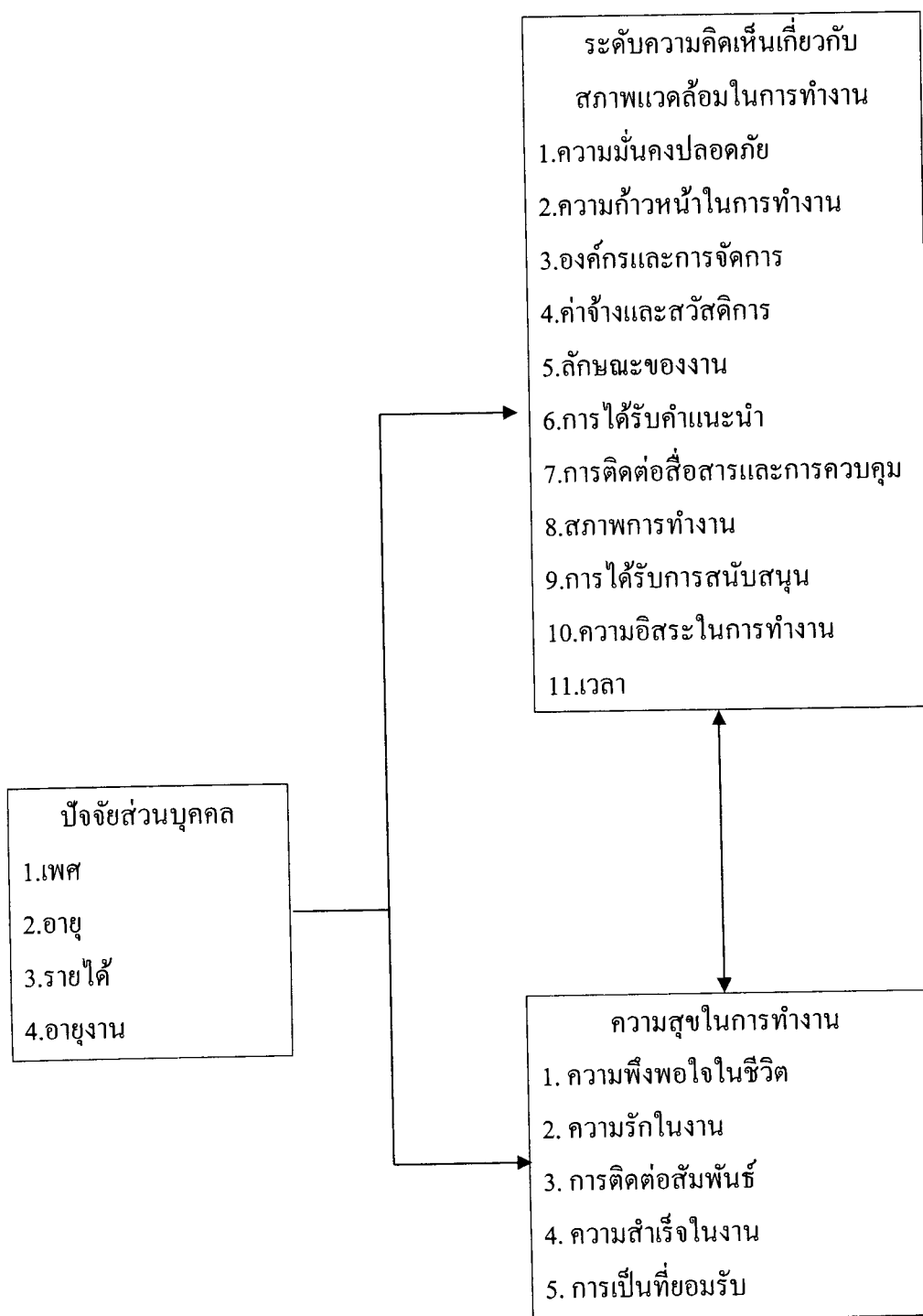
- 1.1 เพศต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
- 1.2 อายุต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
- 1.3 รายได้ต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
- 1.4 อายุงานต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย

- 2.1 เพศต่างกัน ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 2.2 อายุต่างกัน ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 2.3 รายได้ต่างกัน ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 2.4 อายุงานต่างกัน ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 รายได้

1.1.4 อายุงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน

1.2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.2.1.1 ความมั่นคงปลอดภัย

1.2.1.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.1.3 องค์กรและการจัดการ

1.2.1.4 ค่าจ้างและสวัสดิการ

1.2.1.5 ลักษณะงาน

1.2.1.6 การได้รับคำแนะนำ

1.2.1.7 การติดต่อสื่อสารและการควบคุม

1.2.1.8 สภาพการทำงาน

1.2.1.9 การได้รับการสนับสนุน

1.2.1.10 ความอิสระในการทำงาน

1.2.1.11 เวลา

1.2.2 ตัวแปรตาม ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่

1.2.2.1 ความพึงพอใจในชีวิต

1.2.2.2 ความรักในงาน

1.2.2.3 การติดต่อสัมพันธ์

1.2.2.4 ความสำเร็จในงาน

1.2.2.5 การเป็นที่ยอมรับ

2. ประชากรคือ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ระดับ 0 ถึงระดับ 3 จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 709 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน), (2558)

3. กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ระดับ 0 ถึง ระดับ 3 จำนวน 256 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานของ บริษัท วิริยะประกันภัยฯ สำนักงานใหญ่ โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ 2558 - ธันวาคม พ.ศ 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่อยู่รอบตัวเราในเวลาทำงานอาจเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานในแง่ของสุขภาพอนามัยและประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่หรืออาจจะเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงการมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

3. องค์กรและการจัดการ หมายถึง ลักษณะการจัด โครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กรมีความชัดเจน องค์กรมีชื่อเสียงและการดำเนินการขององค์กรเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

4. ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ นอกจากเงินเดือนที่องค์กรจัดให้พนักงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณผลของงานและมีวิธีการจ่ายที่ยุติธรรม เสมอภาค

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ

6. การได้รับคำแนะนำ หมายถึง ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคล โดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะมากยิ่งขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารและการควบคุม หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทที่ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

9. การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยบุคคลที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

10. ความอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตัวเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และชิ้นงานนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน

11. เวลา หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม และพนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกอันเกิดจากผลการทำงาน พอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของงาน มีสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ รับรู้ว่าตนมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน

4. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ

5. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำใน ระดับ 0 ถึงระดับ 3 ของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

บริษัท หมายถึง บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ อายุงาน

เพศ หมายถึง ลักษณะแสดงความเป็น ชาย หญิง

อายุ หมายถึง จำนวนปีตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงาน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานต่อเดือน

อายุงาน หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานเริ่มทำงานกับบริษัทจนถึงปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัยจำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

1. แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
3. ประวัติบริษัท
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีผลทำให้พนักงานเกิดความเครียด ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานย่อมทำให้ พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย มีความพึงพอใจในการทำงานตลอดจนทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างของการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล เมื่อสภาพแวดล้อมดีก็ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (ชญาภา วริวรรณ, 2552; สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์, 2553) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังประกอบด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวก วิธีส่งเสริมการทำงาน และลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติ โดยตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อม

ภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศแรงกาย แรงใจ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สิทธิชัย เลียงถนอม, 2550)

จากความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมา สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานคือ องค์ประกอบที่อยู่รอบตัวเราในเวลาทำงานอาจเป็นสิ่งมีชีวิตหรือ ไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานในแง่ของสุขภาพอนามัยและประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่หรืออาจจะเป็น ปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายด้าน โดย Schultz and Schultz (2002) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical working condition) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ และความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง คนตรี โตะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จอดรถของบริษัท รวมไปถึง การออกแบบพื้นที่ทำงาน ได้แก่ การออกแบบจอภาพและปุ่มควบคุมตามหลัก เออร์گونอมิกส์ ตัวอย่างเช่น การจัดวางองค์ประกอบแต่ละส่วนในพื้นที่ด้านหน้าของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงาน หรือตารางการทำงาน (Work schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลาซึ่ง Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นกะโดยส่วนใหญ่จะทำงานตามเวลาในช่วง 3 เวลา คือ 7.00-15.00 น. 15.00-23.00 น. หรือ 23.00-7.00 น. ซึ่งบางบริษัทจะกำหนดให้พนักงานทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวรขณะที่บางบริษัทจะหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์หรือทุกเดือน พนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก

3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and social working condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความเบื่อหน่าย ซึ่งอาจเกิดจากการทำงานที่ง่ายเกินไป งานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่ต้องใช้ทักษะเดียวกันในการทำงานตลอดเวลา รวมทั้ง ความเหนื่อยล้า ทั้งเหนื่อยล้าทางจิตใจและทางร่างกาย เนื่องจากการทำงานที่ง่ายนั้น ไม่จำเป็นต้องใช้

สติปัญญาหรือความฉลาด ไม่ต้องการความก้าวหน้า และไม่ต้องการความตั้งใจมากนักอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และความด้อยศักยภาพได้ โดย Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ประเภทคือ ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ ซึ่งคล้ายกับความน่าเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้าทางร่างกาย มีสาเหตุจากการใช้กล้ามเนื้อมากเกินไป ความเหนื่อยทั้ง 2 ประเภทคือ สาเหตุที่ทำให้มีผลปฏิบัติงานต่ำ และนำไปสู่ความผิดพลาดของงาน ทั้งนี้ Gilmer (1973) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้านดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อมีการปฏิบัติงานดี และส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อ รวมทั้งมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น
3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินการขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลของงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม เสมอภาค
5. คุณลักษณะเฉพาะงาน (Intrinsic aspects of the job) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนำถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the job) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน และได้การยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นการทำงานที่มีความสามัคคี และรู้จักหน้าที่ของตน ทำให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทที่ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาในแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย

ในขณะที่ Hayhurst (2005) ได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีความเคารพในตัวเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ผสมผสานความรู้ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตรงกันข้าม หากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงานลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะ และเน้นที่ผลิตผล ก็คือ การทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ผลคือพนักงานรู้สึกทุกข์ใจ ผลผลิตต่ำและอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารได้ไม่เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมา

แก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำให้ได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตัวเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และชิ้นงานนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับการแนะนำการทำงาน (Practical orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะมากยิ่งขึ้นในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้อันเนื่องมาจากการขาดการแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal problem orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองผู้บังคับบัญชาที่อาจจะกระตุ้นให้พนักงาน ได้แสดงความรู้สึกออกมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษา ต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงานแล้วกระตุ้น หรือ สนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความคิด โกรธและความก้าวร้าวต่อผู้อื่น ได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์กร (Order and organization) คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟัง และปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการดูแลของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุป ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้าน	Hayhurst (2005)	Gilmer (1973)	Schultz and Schultz (2002)
1. ความมั่นคงปลอดภัย		✓	
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน		✓	
3. องค์กรและการจัดการ		✓	
4. ค่าจ้างและสวัสดิการ		✓	
5. ลักษณะของงาน		✓	
6. การได้รับคำแนะนำ	✓		
7. การติดต่อสื่อสารและการควบคุม		✓	
8. สภาพการทำงาน		✓	✓
9. การได้รับการสนับสนุน	✓		
10. ความอิสระในการทำงาน	✓		
11. เวลา			✓

จากตารางที่ 2-1 สรุปประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ 11 ประเภทดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

3. องค์กรและการจัดการ หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผนนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินการขององค์กร

4. ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลของงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม เสมอภาค

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีความสำคัญ มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงาน

ที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การได้รับคำแนะนำ หมายถึง ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะมากยิ่งขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารและการควบคุม หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทที่ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาในแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

9. การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยบุคคลที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

10. ความอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตัวเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และชิ้นงานนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน

11. เวลา หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสม และพนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีจากนักวิชาการเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยทฤษฎีความสุข (Evolutionary-cybernetic of happiness theory) เชื่อในความรู้สึกลึกซึ้งคลั่ง และเหมาะสมว่าเป็นความสามารถที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตรอดและสามารถเพิ่มผลผลิตในสิ่งแวดล้อมเฉพาะหนึ่ง ๆ ได้เอง รวมถึงความสอดคล้องและความสมดุลเป็นกลไกให้ระบบการ

มีชีวิตดีขึ้นซึ่งความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550) เช่น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับการงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

รวมถึงผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงความต้องการความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตนมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ทำทนาย มีคุณค่าและน่าภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จก็มีส่วนทำให้คนมีความสุขในการทำงาน (ชุตินณท์ ฟ้าภิญโญ, 2553; พิทักษ์พิสัยพันธ์, 2553)

นอกจากนี้ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานซึ่งความสุขในการทำงานนั้นอธิบายได้ดังนี้ (Peter, 2007 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551)

1. ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบสนใจพอใจเต็มใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ทั้งนี้ความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล องค์กรประกอบเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขใน

ขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานไม่ เหมือนกันประกอบด้วยควมรื่นรมย์ในงาน ความพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการ ทำงาน อย่างไรก็ตามความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด (Heylighen, 1999; Kjerulf, 2008; เพ็ญพิชา ตั้งมาลา, 2553; เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2553)

จากการศึกษาเบื้องต้น ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกอันเกิดจากผลการทำงาน พพอใจในการทำงาน เป็น ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย ของงาน มีสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน

ประเภทของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารของ Diener (2003) ประเภทของความสุขในการทำงานแบ่ง ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถ กระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบ พพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ ธรรมดา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธา ในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negation effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่ เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ ชื่อดัง หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ในขณะที่ Manion (2003) แบ่งประเภทของความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างออกไป โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลใน สถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคล ที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การ ช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคคลต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ รู้ว่าตนมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะทำงานนั้น รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน

ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้จึงสรุปประเภทของความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความรักในงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ รู้ว่าตนมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน สนุกสนานกับการทำงาน ยึดแน่นแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำรวมถึงไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

3. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคคลต่าง ๆ

4. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

5. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เนื่องจากมีงานวิจัยศึกษาพบว่า เงินซื้อความสุขไม่ได้เพราะระดับความสุขของผู้คนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ที่สูงขึ้น โดยเฉพาะกรณีที่มีรายได้สูงพ้นจุดหนึ่งไปแล้ว เป็นสถานะที่เรียกว่าลักษณะที่ขัดแย้งของความสุข (Paradox of happiness) (ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ, 2550 ; ติรณพงศ์เมฆพัฒน์, 2552) ซึ่งแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) (2551) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการได้แก่

1. Happy body (ความมีสุขภาพดี) ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจเพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพแข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy heart (น้ำใจงาม) กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกันเนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy society (สังคมดี) สนับสนุนให้เอื้อเพื่อต่อชุมชนในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย เพราะเชื่อว่าคนที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกันต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy relax (ผ่อนคลาย) ให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียดในงานด้วยกิจกรรมบันเทิงเพราะว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy brain (ความรู้) ส่งเสริมหรือศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy soul (ทางสงบ) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะว่าการที่หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดี ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความสุขศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy money (ปลอดภัย) สนับสนุนให้บริหารการใช้จ่ายของตนเองและมีการออม รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy family (ครอบครัว) ส่งเสริมให้พนักงานสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดี จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง

ประวัติบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ก่อตั้งโดย คุณเล็ก และคุณประไพ วิริยะพันธุ์ เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2490 โดยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 5 ล้านบาท ใช้ชื่อจดทะเบียนครั้งแรกคือ บริษัท อาเซียพาณิชการ จำกัด ให้บริการประกันวินาศภัยในเบื้องต้นเฉพาะการประกันภัยทางทะเล เพื่อรองรับความต้องการประกันภัยของบริษัทในเครือ คือ บริษัท ธนบุรีพานิช จำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ Mercedes Benz แต่เพียงผู้เดียวในขณะนั้นเพื่อการขนส่งรถยนต์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 ได้เพิ่มการให้บริการด้านการประกันภัยรถยนต์ และการประกันภัยเบ็ดเตล็ด โดยมุ่งเน้นทำธุรกิจอย่างจริงจัง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับประชาชนทั่วไปได้อย่างทั่วถึง

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2525 บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจประกันวินาศภัยอย่างเต็มรูปแบบ คณะกรรมการบริษัท ฯ จึงมีมติให้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ดังที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยให้ชื่อมีความสอดคล้องกับ บริษัท วิริยะพาณิช จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิต และจำหน่ายน้ำมันทาไม้ตราปลาตะเพียน และยาแก้ไอ วิริยะ ซึ่งมีผู้ก่อตั้งคนเดียวกัน ในเดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2555 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) ปัจจุบันมีศูนย์และสาขาที่ให้บริการลูกค้า จำนวน 34 สาขา 76 ศูนย์ ครอบคลุมทุกเขตพื้นที่ทั่วประเทศ มีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 5,750 คน (บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน), 2556)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น มีนักวิชาการได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวในการวิจัยดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

สุวรรณา เหลืองไพบูลย์ผล (2549) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์กับระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 332 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันแต่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จะมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศชายและพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ส่วนในด้านของระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยทางเพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีอายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี สถานภาพหย่าร้าง ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และอายุงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เบญจวรรณ บัวทอง (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพาราอำเภอแกลงจังหวัดระยองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ

พนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริลักษณ์ พรหมเมศ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงาน. ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่มีความเกี่ยวข้องที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบาย สำนักงาน ด้านลักษณะงาน และด้านระบบการประเมินผลงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยกย่องนับถือ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ตามลำดับ และปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน กทช. ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานควรจัดระบบการประเมินผลงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ให้มีความชัดเจนจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

ธัญยากร อัญมณีเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและกิจกรรมเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ พบว่าพนักงานที่มีอายุ และสถานสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าความพึงพอใจในงานและการเคลื่อนไหวร่างกายมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า การเคลื่อนไหวร่างกายในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความพอใจในงานด้านงาน และความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าอย่างตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ คือ การเคลื่อนไหวร่างกายในงาน ความพึงพอใจในงานด้านงาน และการเคลื่อนไหวร่างกายจากกิจกรรม และเมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้วได้สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ สมการทำนาย คือ $\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.841 (\text{การเคลื่อนไหวร่างกายในงาน}) + 0.128 (\text{ความพึงพอใจในงานด้านงาน}) + 0.095 (\text{การเคลื่อนไหวร่างกายจากกิจกรรม})$ โดยตัวแปรความเคลื่อนไหวร่างกายมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.967 รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานมี

สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.111 และ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.035

สุระ จันทร์เพชร (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท มูชาซิ ออโต้ พาร์ท จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อายุการทำงาน 5-7 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.80 ในด้านความผูกพันต่อบริษัท มีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.99 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรภายในบริษัท และผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม และเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.90, 2.86, 2.7 และ 2.56 ตามลำดับ และน้อยที่สุดในด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49

วิจิต เพชรกลัด (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท แพรคติก้า จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า เป็นพนักงานในหน่วยผลิต 4 ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ 1 ซึ่งมีอายุการทำงาน 1-5 ปี โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ฐานน้ำดื่มมีเพียงพอต่อความต้องการด้านจิตวิทยาสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านกับเพื่อนร่วมมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน ในส่วนของระดับความผูกพันต่อบริษัทอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความซื่อสัตย์กับบริษัท เพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่าน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมองว่าการออกจากงานของท่านจะทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อน

นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานประกันสังคมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-50 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งพนักงานประกันสังคมมากที่สุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาทต่อเดือน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อบริษัท ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และรายได้ มีความผูกพันต่อบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในบริษัททั้งความผูกพันเชิงต่อเนื้อและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

สุกัญญา อินตะโศด (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 223 คน ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามโดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางจิตสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาด และสถานที่ตั้งในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีผลใด ๆ ความแตกต่างที่พบคือรายได้ของบุคคลขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้มีรายได้สูง นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑามาศ เลาห์จิระกุล (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร บรรยากาศขององค์กร กับประสิทธิผลองค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร บรรยากาศขององค์กร และประสิทธิผลองค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร บรรยากาศขององค์กร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร บรรยากาศขององค์กร กับประสิทธิผลองค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (F-test) การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม และประสิทธิผลองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูงมากและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2. พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวม และบรรยากาศขององค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ภาวะผู้นำโดยรวม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม และบรรยากาศขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศักดิ์พงษ์ ธรรมอาชวกุล (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03, 3.75 และ 3.74 ตามลำดับ ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เป็นลำดับน้อยที่สุด และปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ารายได้/ เดือนที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ 39 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้/ เดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัด ลพบุรีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้/ เดือน 7,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

กรณีศึกษา ตามูลวง (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงาน ของพนักงานอยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสุขใน การทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพนักงานมีความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบด้านพนักงานมี ความรื่นรมย์ในการทำงานตามลำดับ โดยปัจจัยด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับ ความสุขในการทำงานของพนักงานมากที่สุด สำหรับปัจจัยภายในบริษัทที่มีผลก่อให้เกิดความสุข ในการทำงานของพนักงานและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงาน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล โดย องค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ลักษณะของงานเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับ บุคคลภายนอก และระบบการให้รางวัลที่มีผู้ประเมินมากกว่า 1 คนหนึ่งคน ทำให้การประเมินมีความ เชื่อถือการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเงินเดือน อายุการทำงาน และลักษณะการจ้าง งาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัย

ภายในบริษัทอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในบริษัททุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีอยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตใน บริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า 1. พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว และแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แบบเป็นมิตร และแบบพินิจพิเคราะห์อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร และแบบพินิจพิเคราะห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาทำงาน และบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว สามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เดอะเวลลูซิสเต็มส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 1-2 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปีพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยจำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าบริษัทดำเนินงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดี โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมของบริษัท

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ๆ คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบริษัทควรแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ปัจจัยในความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมของบริษัทไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ อายุ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ภูมิพชา สัตยญะวิชัย (2556) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรสในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรสในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ทุกคนมีความสุขในการทำงานทั้งหมด โดยระดับความสุขอยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยปัจจัยด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในงาน ปัจจัยด้านความกระตือรือร้น ปัจจัยด้านผู้นำบริษัท ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความรื่นรมย์ในงานตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ รายได้ อายุงาน ลักษณะงาน (กรรณิกา ตามูลวง, 2553) และอายุ (กรรณิกา ตามูลวง, 2553; ชนินันท์ จันทรสว่าง, 2553) ยังพบเรื่องของอายุว่ามีความเห็นกับความสุขในการทำงานด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการศึกษา และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ทั้งหมด ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. รายได้
4. อายุงาน

ตัวแปรตาม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน
3. องค์กรและการจัดการ
4. ค่าจ้างและสวัสดิการ
5. ลักษณะงาน
6. การได้รับคำแนะนำ
7. การติดต่อสื่อสารและการควบคุม
8. สภาพการทำงาน
9. การได้รับการสนับสนุน
10. ความอิสระในการทำงาน
11. เวลา

ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในชีวิต
2. ความรักในงาน
3. การติดต่อสัมพันธ์
4. ความสำเร็จในงาน
5. การเป็นที่ยอมรับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ระดับ 0 ถึงระดับ 3 ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 709 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ณ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรจำแนกตามฝ่ายของ บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ฝ่าย	ประชากร(คน)
ฝ่ายประกันภัย Non - Motor ด้านประกันภัยทางทะเล	6
ฝ่ายประกันภัย Non - Motor ด้านรถยนต์	19
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ Non - Motor	8
ฝ่ายรับประกันภัย Non - Motor ด้านทรัพย์สินและความรับผิด	33
ฝ่ายรับประกันภัย Non - Motor ด้านบุคคล	20
ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ Non - Motor	10
ฝ่ายสินไหมทดแทน Non - Motor ด้านทรัพย์สินและความรับผิด	5
ฝ่ายการตลาด	71
ฝ่ายคณิตศาสตร์ประกันภัย	5
ฝ่ายรับประกันภัยรถยนต์	28

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

ฝ่าย	ประชากร(คน)
ฝ่ายวิจัยและวางแผน	5
ฝ่ายสื่อสารองค์กร	22
ฝ่ายกฎหมาย	26
ฝ่ายติดตามรถหาย เรียกร้อยค่าสินไหมทดแทน และ อนุญาตไต่สวนการ	46
ฝ่ายมาตรฐานราคาและการจัดซ่อม	11
ฝ่ายสินไหมทดแทน	38
ฝ่ายสารสนเทศ	40
ฝ่ายสำนักงาน	64
ฝ่ายการเงินและการลงทุน	65
ฝ่ายติดตามหนี้สิน	17
ฝ่ายบัญชี	92
ฝ่ายกำกับการปฏิบัติงาน	1
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	18
ฝ่ายบุคคล	29
ฝ่ายส่วนกลางบริหาร	12
ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนานักประกันภัย	10
ศูนย์พัฒนาบุคลากร	3
สำนักกรรมการผู้จัดการ	5
รวม	709

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (สุทนต์ สุริไสย์, 2551) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

เมื่อแทนค่าตัวแปรที่ได้ในสมการ เพื่อคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

$$\begin{aligned} N &= \frac{709}{1 + 709(0.05)^2} \\ &= 256 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) คือ 256 คน

ขั้นที่ 2 หาจำนวนตัวอย่างที่ต้องการสุ่มในแต่ละฝ่าย โดยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม (Cluster random sampling) จำแนกตามฝ่าย เก็บข้อมูลจากพนักงานแต่ละฝ่าย ดังตารางที่ 3-2 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

วิธีการกำหนดจำนวนพนักงานแต่ละฝ่ายที่เก็บรวบรวมข้อมูล

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละฝ่าย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

แผนก	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ฝ่ายประกันภัย Non - Motor ด้านประกันภัยทางทะเล	6	3
ฝ่ายประกันภัย Non - Motor ด้านรถยนต์	19	7
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ Non - Motor	8	3
ฝ่ายรับประกันภัย Non - Motor ด้านทรัพย์สินและ ความรับผิด	33	12
ฝ่ายรับประกันภัย Non - Motor ด้านบุคคล	20	7
ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ Non - Motor	10	4
ฝ่ายสินไหมทดแทน Non - Motor ด้านทรัพย์สินและ ความรับผิด	5	2
ฝ่ายการตลาด	71	26
ฝ่ายคณิตศาสตร์ประกันภัย	5	2
ฝ่ายรับประกันภัยรถยนต์	28	10
ฝ่ายวิจัยและวางแผน	5	2
ฝ่ายสื่อสารองค์กร	22	8
ฝ่ายกฎหมาย	26	9
ฝ่ายติดตามรถหาย เรียกร้องค่าสินไหมทดแทน และ อนุญาตตุลาการ	46	17
ฝ่ายมาตรฐานราคาและการจัดซ่อม	11	4
ฝ่ายสินไหมทดแทน	38	14
ฝ่ายสารสนเทศ	40	14
ฝ่ายสำนักงาน	64	23
ฝ่ายการเงินและการลงทุน	65	23
ฝ่ายติดตามหนี้สิน	17	6
ฝ่ายบัญชี	92	32
ฝ่ายกำกับการปฏิบัติงาน	1	1
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	18	6

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

แผนก	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ฝ่ายบุคคล	29	10
ฝ่ายส่วนกลางบริหาร	12	4
ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	10	4
ศูนย์พัฒนาบุคลากร	3	1
สำนักกรรมการผู้จัดการ	5	2
รวม	709	256

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ และแบบเติมคำในช่องว่าง จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้ และอายุงานในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 44 ข้อ

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ในการแปลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท
วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ กำหนดค่าพิสัยสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.80$$

สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท
วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย
สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมความหมายของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม
จำนวน 17 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนัก
คะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้
คะแนน ดังนี้

มีความสุขมากที่สุด	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มีความสุขมาก	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
มีความสุขปานกลาง	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
มีความสุขน้อย	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
มีความสุขน้อยที่สุด	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คำนวณค่าพิสัยสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.80$$

สามารถแบ่งระดับความสุขในการทำงานได้ ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	ความสุขอยู่ในระดับมาก
คะแนน 2.41 – 3.40	หมายถึง	ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	ความสุขอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	ความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยนำไปทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. นำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา
2. นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาทำการปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความเหมาะสมต่อไป
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามศัพท์และจุดมุ่งหมายของการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ดังนี้
 - 3.1 ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่
 - 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล
 - 3.3 ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

โดยมีเกณฑ์การประเมินมีดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง คำถามนั้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

คะแนน 0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าคำถามนั้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

คะแนน -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

4. นำผลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item

Objective Congruence: IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทนผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า ≥ 0.50 มาใช้แล้วรวบรวมเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2543) โดยแบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.66 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบการหาความเชื่อมั่น (Reliability)

กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) นำไปทดลองใช้กับพนักงานในบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งหากแบบสอบถามมีค่าใกล้ 1 คือว่าแบบสอบถามใช้ได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

2. ติดต่อฝ่ายบุคคลของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงานตอบแบบสอบถามและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับโดยผู้วิจัยเอง

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาจำนวน 256ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป (Statistical software) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และอายุงานในการทำงานกับองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-Test)

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ รายได้ และอายุงาน ใช้การทดสอบ (ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ (Least Significant Difference: LSD)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ยูทช ไกยวรรณ, 2555) ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์เลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ได้รับข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 256 ฉบับ นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงค่าที่
p	แทน ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางที่ให้อยอมรับสมมติฐาน
ss	แทน ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
ms	แทน ความผันแปรเฉลี่ย
F	แทน ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจง การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และอายุงาน
ที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 256)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	29.70
หญิง	180	70.30
รวม	256	100
2. อายุ		
21 – 30 ปี	102	39.80
31 – 40 ปี	117	45.70
41 – 50 ปี	28	11.00
51 – 60 ปี	9	3.50
รวม	256	100
3. รายได้ปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	0.70
10,001-20,000 บาท	145	56.60
20,001-30,000 บาท	87	34.00
30,001-40,000 บาท	15	5.90
40,001-50,000 บาท	3	1.20
สูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	4	1.60
รวม	256	100
4. อายุงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
1 – 5 ปี	155	60.50
6 – 10 ปี	65	25.40
11 – 15 ปี	16	6.30
16 – 20 ปี	20	7.80
รวม	256	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศชายจำนวน 76 คน (ร้อยละ 29.70) และเพศหญิงจำนวน 180 คน (ร้อยละ 70.30)

ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 45.70) รองลงมา คือ มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 39.80) อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 10.90) และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.50)

ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 145 คน (ร้อยละ 56.60) รองลงมารายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 87 คน (ร้อยละ 34.00) รายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 15 คน (ร้อยละ 5.90) รายได้ สูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.60) รายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.20) และรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.70)

และส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 155 คน (ร้อยละ 60.50) รองลงมามีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 25.40) อายุงาน 16 – 20 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 7.80) และอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.30)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่	3.82	0.57	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.82	0.70	มาก
3. ด้านองค์กรและการจัดการ	4.20	0.52	มาก
4. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.40	0.75	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงาน	3.71	0.65	มาก
6. ด้านการได้รับคำแนะนำ	3.90	0.64	มาก
7. ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม	3.76	0.65	มาก
8. ด้านสภาพการทำงาน	3.74	0.70	มาก
9. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.81	0.70	มาก
10. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.90	0.60	มาก
11. ด้านเวลา	4.00	0.64	มาก
รวม	3.80	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านองค์กรและการจัดการ ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.52$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.64$) ด้านการได้รับคำแนะนำ ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.64$) ด้านความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.60$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.70$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.57$) ด้านการได้รับการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.70$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.70$) ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.65$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.65$) ยกเว้นด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.75$) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) จำแนกด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง	4.00	0.70	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญและจะไม่ปลดท่านออกจากงาน	3.96	0.73	มาก
3. ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	3.74	0.80	มาก
4. หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานและประเมินผลงาน	3.57	0.95	มาก
รวม	3.82	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.57$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.70$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญและจะไม่ปลดท่านออกจากงาน ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.73$) ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.80$) และหัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานและประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.57, SD = 0.95$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) จำแนกด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.38	0.83	ปานกลาง
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.72	0.70	มาก
3. องค์กรพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.49	0.80	มาก
4. องค์กรพิจารณาให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี	3.53	0.80	มาก
5. องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและศักยภาพ	3.50	0.85	มาก
รวม	3.82	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.70$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.70$) รองลงมาคือ องค์กรพิจารณาให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.80$) องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและศักยภาพ ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.85$) องค์กรพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.49, SD = 0.80$) ยกเว้นท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.83$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วีริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านองค์กรและการจัดการ

ด้านองค์กรและการจัดการ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการแบ่งโครงสร้างสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.00	0.72	มาก
2. องค์กรมีการแบ่งหน่วยงาน/ฝ่าย/แผนกอย่างชัดเจน	4.00	0.70	มาก
3. องค์กรมีการกำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติภายในองค์กรอย่างชัดเจน	4.00	0.74	มาก
4. องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป	4.50	0.66	มากที่สุด
5. การดำเนินการขององค์กรเป็นที่ยอมรับในแวดวงธุรกิจประกันภัย	4.52	0.67	มากที่สุด
รวม	4.20	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วีริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านองค์กรและการจัดการ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นในข้อการดำเนินการขององค์กรเป็นที่ยอมรับในแวดวงธุรกิจประกันภัย ($\bar{X} = 4.52, SD = 0.67$) องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.50, SD = 0.66$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่องค์กรมีการกำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.74$) องค์กรมีการแบ่งโครงสร้างสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.72$) และองค์กรมีการแบ่งหน่วยงาน/ฝ่าย/แผนกอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.70$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. จำนวนเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.40	0.80	ปานกลาง
2. การพิจารณากำหนดเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กร คำนึงถึงความยุติธรรม	3.43	0.82	มาก
3. พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานในลักษณะเดียวกัน จะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเท่ากัน	3.32	0.94	ปานกลาง
รวม	3.40	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านค่าจ้างและสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นในข้อ การพิจารณากำหนดเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กร คำนึงถึงความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.82$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จำนวนเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.80$) และพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานในลักษณะเดียวกัน จะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเท่ากัน ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.94$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าต่อตัวท่านและองค์กร	3.75	0.77	มาก
2. ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.75	0.81	มาก
3. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรจากตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่	3.74	0.72	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.60	0.86	มาก
รวม	3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านลักษณะงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.65$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.81$) ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าต่อตัวท่านและองค์กร ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.77$) ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรจากตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่ ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.72$) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.86$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) จำแนกด้านการได้รับคำแนะนำ

ด้านการได้รับคำแนะนำ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเสมอ	4.00	0.73	มาก
2. องค์กรจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเสมอ	3.92	0.75	มาก
3. หัวหน้าของท่านสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน	3.80	0.79	มาก
รวม	3.90	0.64	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการได้รับคำแนะนำในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.64$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเสมอ ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.73$) องค์กรจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเสมอ ($\bar{X} = 3.92, SD = 0.75$) และหัวหน้าของท่านสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.79$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)
จำแนกด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม

ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรให้พนักงานทราบเสมอ	3.85	0.76	มาก
2. องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในปัจจุบันให้พนักงานทราบเสมอ	3.77	0.76	มาก
3. องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานในอนาคตให้พนักงานทราบ	3.60	0.80	มาก
4. ท่านทราบถึงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาขององค์กรอย่างชัดเจน	3.87	0.74	มาก
รวม	3.77	0.65	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.65$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านทราบถึงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.87, SD = 0.74$) องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรให้พนักงานทราบเสมอ ($\bar{X} = 3.85, SD = 0.76$) องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในปัจจุบันให้พนักงานทราบเสมอ ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.76$) และองค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานในอนาคตให้พนักงานทราบ ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.80$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) จำแนกด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. พื้นที่ทำงานมีความสะอาด มีการจัดเก็บเอกสารเครื่องมือเครื่องใช้เป็นระเบียบ	3.51	0.86	มาก
2. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.90	0.74	มาก
3. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและมีสภาพพร้อมใช้งาน	3.82	0.85	มาก
4. พื้นที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวกและสว่างพอเหมาะ และไม่มีความเสี่ยงอันตราย	3.60	1.04	มาก
5. ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	3.94	0.72	มาก
6. สถานที่ทำงานมีโรงอาหารสำหรับพนักงานหรือมีร้านอาหารบริเวณใกล้เคียง	3.74	0.95	มาก
รวม	3.74	0.67	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)จำแนกด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.67$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม($\bar{X} = 3.94, SD = 0.72$) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.74$) อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและมีสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.85$) สถานที่ทำงานมีโรงอาหารสำหรับพนักงานหรือมีร้านอาหารบริเวณใกล้เคียง ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.95$) พื้นที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวกและสว่างพอเหมาะ และไม่มีความเสี่ยงอันตราย ($\bar{X} = 3.60, SD = 1.04$) และพื้นที่ทำงานมีความสะอาด มีการจัดเก็บเอกสารเครื่องมือเครื่องใช้เป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.86$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)
จำแนกด้านการได้รับการสนับสนุน

ด้านการได้รับการสนับสนุน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถในการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอย่างดี	3.71	0.80	มาก
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ	3.80	0.85	มาก
3. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง	3.95	0.70	มาก
รวม	3.82	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการได้รับการสนับสนุนในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.70$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.70$) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.85$) และเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถในการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอย่างดี ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.80$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)
จำแนกด้านความอิสระในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานของตัวเอง	3.74	0.80	มาก
2. ท่านยอมรับความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดกับตัวท่านเองเสมอ	4.05	0.63	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ขึ้นอยู่กับตัวท่านเอง	3.90	0.71	มาก
รวม	3.90	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)จำแนกด้านความอิสระในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.57$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านยอมรับความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดกับตัวท่านเองเสมอ ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.63$) งานที่ได้รับมอบหมายจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ขึ้นอยู่กับตัวท่านเอง ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.71$) และท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานของตัวเอง ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.80$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)
จำแนกด้านเวลา

ด้านเวลา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ระยะเวลาทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม (8 ชม)	4.05	0.68	มาก
2. ระหว่างวันทำงานองค์กรได้จัดช่วงเวลาพักให้กับพนักงาน อย่างน้อย 1 ชม	4.07	0.79	มาก
3. องค์กรจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหากให้พนักงานทำงานล่วงเวลา หรือในช่วงเวลาที่พนักงานไม่สะดวกทำงาน เช่น การทำงาน ช่วงกลางคืน การเข้าเวร เป็นต้น	3.93	0.84	มาก
4. ระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานพิเศษ เช่น การ ทำงานช่วงกลางคืน การเข้าเวร มีความเหมาะสม	3.84	0.76	มาก
รวม	3.97	0.64	มาก

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านเวลาในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$,
 $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระหว่างวันทำงานองค์กรได้จัดช่วงเวลาพักให้กับพนักงานอย่างน้อย
1 ชม ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.79$) ระยะเวลาทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม (8 ชม) ($\bar{X} = 4.05$,
 $SD = 0.68$) องค์กรจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหากให้พนักงานทำงานล่วงเวลา หรือในช่วงเวลาที่
พนักงานไม่สะดวกทำงาน เช่น การทำงานช่วงกลางคืน การเข้าเวร เป็นต้น ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.84$)
และระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานพิเศษ เช่น การทำงานช่วงกลางคืน การเข้าเวร
มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.76$)

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทวิริยะ
ประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้าน
ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ด้านความความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.95	0.60	มาก
2.ด้านความรักในงาน	4.00	0.63	มาก
3.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.80	0.74	มาก
4.ด้านความสำเร็จในงาน	4.11	0.60	มาก
5.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.84	0.60	มาก
รวม	3.91	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ
พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.50$) โดย
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.60$)
ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.63$) ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.60$)
ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.60$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความพึงพอใจในชีวิต

ด้านความพึงพอใจในชีวิต	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านพึงพอใจในสถานภาพทางสังคมและครอบครัวในปัจจุบัน	3.90	0.75	มาก
2. ท่านเข้าใจและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี	3.97	0.63	มาก
3. ท่านมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน	3.97	0.73	มาก
รวม	3.95	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความพึงพอใจในชีวิตในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.60$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.73$) ท่านเข้าใจและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.63$) และท่านพึงพอใจในสถานภาพทางสังคมและครอบครัวในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.75$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกรักในงานที่ทำอยู่	3.90	0.80	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน	3.90	0.77	มาก
3. ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยเร็ว	4.20	0.64	มาก
รวม	3.97	0.63	มาก

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความรักในงาน ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.97, SD = 0.63$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยเร็ว ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.64$) ท่านรู้สึกรักในงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.80$) และท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.77$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.83	0.72	มาก
2. ในหน่วยงานของท่านมีความสมัคปรสมานสามัคคีในการทำงาน	3.74	0.79	มาก
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	3.80	0.84	มาก
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โดยไม่ต้องร้องขอ	3.70	0.87	มาก
รวม	3.77	0.74	มาก

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการติดต่อสัมพันธ์ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.74$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.72$) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.84$) ในหน่วยงานของท่านมีความสมัคปรสมานสามัคคีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.79$) และท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โดยไม่ต้องร้องขอ ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.87$)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรับรู้ว่าการทำงานให้สำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ	4.15	0.61	มาก
2. ท่านรู้สึกปลาบปลื้มใจเมื่อทำงานสำเร็จ	4.21	0.68	มากที่สุด
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย	4.0	0.74	มาก
รวม	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านความสำเร็จในงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นในข้อท่านรู้สึกปลาบปลื้มใจเมื่อทำงานสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.68$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านรับรู้ว่าการทำงานให้สำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.61$) และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.0, SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	3.81	0.67	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.84	0.67	มาก
3. ผู้ร่วมงานเห็นถึงความพยายามในการทำงานของท่าน	3.90	0.66	มาก
4. ผู้ร่วมงานของท่าน คาดหวังในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.90	0.65	มาก
รวม	3.90	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.60$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้ร่วมงานเห็นถึงความพยายามในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.66$) ผู้ร่วมงานของท่าน คาดหวังในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.65$) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.67$) และท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.67$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่	3.92	0.60	3.77	0.55	1.93	0.05*
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.58	0.63	3.49	0.62	1.11	0.26
3. ด้านองค์กรและการจัดการ	4.12	0.50	4.21	0.52	1.24	0.21
4. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.45	0.82	3.35	0.71	1.01	0.31
5. ด้านลักษณะงาน	3.78	0.58	3.67	0.68	1.15	0.24
6. ด้านการได้รับคำแนะนำ	3.89	0.65	3.87	0.64	0.17	0.86
7. ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม	3.65	0.72	3.81	0.61	1.77	0.07
8. ด้านสภาพการทำงาน	3.74	0.63	3.74	0.68	0.06	0.95
9. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.88	0.70	3.79	0.69	0.95	0.34
10. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.77	0.65	3.93	0.53	2.07	0.03*
11. ด้านเวลา	3.91	0.66	3.99	0.63	0.89	0.37
โดยรวม	3.79	0.48	3.79	0.44	0.07	0.93

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-20 พบว่า เพศแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศแตกต่างกัน ระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่และด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความอิสระในการทำงาน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านความมั่นคงในหน้าที่ เพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.59	0.19	0.60	0.61
	ภายในกลุ่ม	252	83.20	0.33		
	รวม	255	83.80			
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.60	1.53	4.07	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	94.94	0.37		
	รวม	255	99.54			
3. ด้านองค์กรและการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.78	0.92	3.58	0.01*
	ภายในกลุ่ม	252	65.35	0.25		
	รวม	255	68.13			
4. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.79	0.93	1.65	0.17
	ภายในกลุ่ม	252	141.69	0.56		
	รวม	255	144.48			
5. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.95	0.31	0.73	0.53
	ภายในกลุ่ม	252	108.57	0.43		
	รวม	255	109.52			
6. ด้านการได้รับคำแนะนำ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.29	1.43	3.55	0.01*
	ภายในกลุ่ม	252	101.49	0.40		
	รวม	255	105.78			

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
7. ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.48	1.82	4.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	103.91	0.41		
	รวม	255	109.40			
8. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.83	0.94	2.14	0.09
	ภายในกลุ่ม	252	111.10	0.44		
	รวม	255	113.94			
9. ด้านการได้รับการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.83	2.61	5.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	116.77	0.46		
	รวม	255	124.60			
10. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.34	1.44	4.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	79.40	0.31		
	รวม	255	83.75			
11. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.83	0.61	1.48	0.21
	ภายในกลุ่ม	252	103.74	0.41		
	รวม	255	105.57			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.96	0.65	3.26	0.02*
	ภายในกลุ่ม	252	50.57	0.20		
	รวม	255	52.53			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-21 พบว่า อายุแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านการได้รับคำแนะนำ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม ด้านการได้รับการสนับสนุน และด้านความอิสระในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-22 ถึงตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
	\bar{X}	3.87	3.77	3.69	3.45
21-30	3.87	-	0.10	0.18	0.42*
31-40	3.77		-	0.08	0.32*
41-50	3.69			-	0.24
51-60	3.45				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-22 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 -60 ปี และอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี

ตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

อายุ (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
	\bar{X}	3.65	3.49	3.29	3.13
21-30	3.65	-	0.16	0.36*	0.52*
31-40	3.49		-	0.20	0.36
41-50	3.29			-	0.16
51-60	3.13				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-23 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 -60 ปี และอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วีริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านองค์กรและการจัดการ

อายุ (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
	\bar{X}	4.30	4.15	3.99	4.04
21-30	4.30	-	0.15*	0.31*	0.25
31-40	4.15		-	0.15	0.10
41-50	3.99			-	0.05
51-60	4.04				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-24 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านองค์กรและการจัดการ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 -50 ปี และอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับคำแนะนำ

อายุ (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
		3.98	3.85	3.83	3.29
21-30	3.98	-	0.13	0.15	0.69*
31-40	3.85		-	0.02	0.56*
41-50	3.83			-	0.54*
51-60	3.29				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-25 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับคำแนะนำ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 3 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี อายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี และ 41 – 50 ปี กับ อายุ 51 – 60 ปี

ตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม

อายุ (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
	\bar{X}	3.88	3.72	3.77	3.11
21-30		-	0.16	0.11	0.77*
31-40			-	0.05	0.61*
41-50				-	0.66*
51-60					-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-26 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุมพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 3 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี อายุ 41 – 50 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี และ 31 – 40 ปี กับ อายุ 51 – 60 ปี

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับการสนับสนุน

อายุ (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
	\bar{X}	4.00	3.73	3.69	3.22
21-30	4.00	-	0.27*	0.31*	0.78*
31-40	3.73		-	0.04	0.51*
41-50	3.69			-	0.47
51-60	3.22				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-27 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับการสนับสนุนพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 -60 ปี อายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี อายุ 21 – 30 ปี กับ อายุ 41 – 60 ปี และอายุ 21 – 30 ปี กับ อายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความอิสระในการทำงาน

อายุ (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
	\bar{X}	3.99	3.87	3.71	3.37
21-30	3.99	-	0.12	0.28*	0.62*
31-40	3.87		-	0.16	0.50*
41-50	3.71			-	0.34
51-60	3.37				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-28 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านความอิสระในการทำงานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 3 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 -60 ปี อายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี และอายุ 21 – 30 ปี กับ อายุ 41 – 50 ปี

ตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ
พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามรายได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5	0.87	0.17	0.52	0.75
	ภายในกลุ่ม	250	82.93	0.33		
	รวม	255	83.80			
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.52	0.30	0.78	0.56
	ภายในกลุ่ม	250	98.02	0.39		
	รวม	255	99.54			
3. ด้านองค์กรและการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.52	0.90	3.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	250	63.61	0.25		
	รวม	255	68.13			
4. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5	6.21	1.24	2.24	0.05
	ภายในกลุ่ม	250	138.27	0.55		
	รวม	255	144.48			
5. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.78	0.55	1.30	0.26
	ภายในกลุ่ม	250	106.73	0.42		
	รวม	255	109.52			
6. ด้านการได้รับคำแนะนำ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.80	0.96	2.37	0.03*
	ภายในกลุ่ม	250	100.98	0.40		
	รวม	255	105.78			
7. ด้านการติดต่อสื่อสารและการ ควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	5	10.18	2.03	5.13	0.00*
	ภายในกลุ่ม	250	99.22	0.39		
	รวม	255	109.40			
8. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.88	0.77	1.76	0.12
	ภายในกลุ่ม	250	110.06	0.44		
	รวม	255	113.94			

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
9. ด้านการได้รับการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.53	0.70	1.45	0.20
	ภายในกลุ่ม	250	121.07	0.48		
	รวม	255	124.60			
10. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	7.13	1.42	4.65	0.00*
	ภายในกลุ่ม	250	76.61	0.30		
	รวม	255	83.75			
11. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	5	4.36	0.87	2.15	0.06
	ภายในกลุ่ม	250	101.21	0.40		
	รวม	255	105.57			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	2.48	0.49	2.48	0.03*
	ภายในกลุ่ม	250	50.05	0.20		
	รวม	255	52.53			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-29 พบว่า รายได้แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านการได้รับคำแนะนำ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม และด้านความอิสระในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-30 ถึงตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยรวม

รายได้	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่						
	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000	
\bar{X}	3.47	3.86	3.67	3.74	3.78	4.04	
ต่ำกว่า 10,000	3.47	-	0.39	0.20	0.27	0.31	0.57
10,001-20,000	3.86	-	0.19*	0.12	0.08	0.18	
20,001-30,000	3.67		-	0.07	0.11	0.37	
30,001-40,000	3.74			-	0.04	0.30	
40,001-50,000	3.78				-	0.26	
สูงกว่า 50,001	4.04					-	

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-30 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้โดยรวม พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 1 คู่ โดยรายได้ 10,001 - 20,000 บาทกับ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท

ตารางที่ 4-31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านองค์กรและการจัดการ

รายได้	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่						
	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000	
\bar{X}	4.00	4.29	4.06	4.16	3.93	3.60	
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.29	0.06	0.16	0.66	0.40
10,001-20,000	4.29	-	0.22*	0.13	0.35	0.69*	
20,001-30,000	4.06		-	0.09	0.13	0.46	
30,001-40,000	4.16			-	0.22	0.56*	
40,001-50,000	3.93				-	0.33	
สูงกว่า 50,001	3.60					-	

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-31 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านองค์กรและการจัดการ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 3 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 30,001-40,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท และรายได้ 10,001-20,000 บาทกับรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้
ด้านการได้รับคำแนะนำ

รายได้	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่						
	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000	
\bar{X}	3.50	3.99	3.71	3.80	3.77	4.00	
ต่ำกว่า 10,000	3.50	-	0.49	0.21	0.30	0.27	0.50
10,001-20,000	3.99	-	0.28*	0.19	0.22	0.01	
20,001-30,000	3.71		-	0.09	0.06	0.29	
30,001-40,000	3.80			-	0.03	0.20	
40,001-50,000	3.77				-	0.23	
สูงกว่า 50,001	4.00					-	

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-32 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านการได้รับคำแนะนำ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 1 คู่ ได้แก่รายได้ 10,001 - 20,000 บาทกับรายได้ 20,001 - 30,000 บาท

ตารางที่ 4-33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม

รายได้	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่						
	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000	
\bar{X}	2.87	3.93	3.55	3.56	3.58	3.75	
ต่ำกว่า 10,000	2.87	-	1.06*	0.68	0.69	0.71	0.88
10,001-20,000	3.93	-	0.38*	0.37*	0.35	0.18	
20,001-30,000	3.55		-	0.01	0.03	0.20	
30,001-40,000	3.56			-	0.02	0.19	
40,001-50,000	3.58				-	0.17	
สูงกว่า 50,001	3.75					-	

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-33 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 3 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้ 10,001- 20,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้ 10,001- 20,000 บาทกับรายได้ 30,001 - 40,000 บาท

ตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านความอิสระในการทำงาน

รายได้	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000
ต่ำกว่า 10,000	3.50	-	0.47	0.19	0.41	0.61	1.16*
10,001-20,000	3.97		-	0.28*	0.06	0.14	0.69*
20,001-30,000	3.69			-	0.22	0.42	0.97*
30,001-40,000	3.91				-	0.20	0.75*
40,001-50,000	4.11					-	0.55
สูงกว่า 50,001	4.66						-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-34 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 5 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 20,001- 30,000 บาทกับ รายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 30,001- 40,000 บาทกับ รายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 10,001- 20,000 บาทกับ รายได้สูงกว่า 50,000 บาท และรายได้ 10,001- 20,000 บาทกับรายได้ 20,001- 30,000 บาท

ตารางที่ 4-35 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.82	0.27	0.83	0.47
	ภายในกลุ่ม	252	82.98	0.32		
	รวม	255	83.80			
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.69	1.56	4.16	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	94.85	0.37		
	รวม	255	99.54			
3. ด้านองค์กรและการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.49	0.83	3.19	0.02*
	ภายในกลุ่ม	252	65.64	0.26		
	รวม	255	68.13			
4. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.51	0.83	1.48	0.21
	ภายในกลุ่ม	252	141.96	0.56		
	รวม	255	144.48			
5. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.11	0.37	0.86	0.46
	ภายในกลุ่ม	252	108.41	0.43		
	รวม	255	109.52			
6. ด้านการได้รับคำแนะนำ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.44	0.81	1.98	0.11
	ภายในกลุ่ม	252	103.34	0.41		
	รวม	255	105.78			
7. ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.96	2.65	6.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	101.43	0.40		
	รวม	255	109.40			
8. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.73	1.24	2.84	0.03*
	ภายในกลุ่ม	252	110.20	0.43		
	รวม	255	113.94			

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
9. ด้านการได้รับการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.27	1.42	2.98	0.03*
	ภายในกลุ่ม	252	120.33	0.47		
	รวม	255	124.60			
10. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.26	1.09	3.41	0.01*
	ภายในกลุ่ม	252	80.48	0.31		
	รวม	255	83.75			
11. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.93	0.64	1.57	0.19
	ภายในกลุ่ม	252	103.64	0.41		
	รวม	255	105.57			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.32	0.77	3.89	0.01*
	ภายในกลุ่ม	252	50.21	0.19		
	รวม	255	52.53			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-35 พบว่า อายุงานแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุงานแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน และด้านความอิสระในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-36 ถึงตารางที่ 4-42

ตารางที่ 4-36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน โดยรวม

อายุงาน (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.85	3.77	3.52	3.62
1-5	3.85	-	0.08	0.33*	0.23*
6-10	3.77		-	0.25*	0.15
11-15	3.52			-	0.10
16-20	3.62				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-36 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน โดยรวมพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 3 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 11 – 15 ปี อายุงาน 6 – 10 ปี กับอายุงาน 11 – 15 ปี และอายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4-37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

อายุงาน (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.60	3.49	3.16	3.25
1-5	3.60	-	0.11	0.44*	0.35*
6-10	3.49		-	0.33	0.24
11-15	3.16			-	0.09
16-20	3.25				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-37 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 11 – 15 ปี และอายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4-38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านองค์กรและการจัดการ

อายุงาน (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	4.25	4.14	3.93	4.02
1-5	4.25	-	0.11	0.32*	0.23*
6-10	4.14		-	0.21	0.12
11-15	3.93			-	0.09
16-20	4.02				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-38 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านองค์กรและการจัดการ พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 11 – 15 ปี และอายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4-39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม

อายุงาน (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.87	3.67	3.17	3.76
1-5	3.87	-	0.20*	0.70*	0.11
6-10	3.67		-	0.50*	0.09
11-15	3.17			-	0.59*
16-20	3.76				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-39 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุมพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 11 – 15 ปี อายุงาน 11 – 15 ปีกับอายุงาน 16 – 20 ปี อายุงาน 6 – 10 ปีกับอายุงาน 11 – 15 ปี และอายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 6 – 10 ปี

ตารางที่ 4-40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านสภาพการทำงาน

อายุงาน (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.83	3.66	3.62	3.44
1-5	3.83	-	0.17	0.21	0.39*
6-10	3.66		-	0.04	0.22
11-15	3.62			-	0.18
16-20	3.44				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-40 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4-41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน

อายุงาน (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.88	3.83	3.58	3.45
1-5		-	0.05	0.30	0.43*
6-10			-	0.25	0.38*
11-15				-	0.13
16-20					-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-41 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี และอายุงาน 6 – 10 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4-42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านความอิสระในการทำงาน

อายุงาน (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.95	3.86	3.56	3.68
1-5	3.95	-	0.09	0.39*	0.27*
6-10	3.86		-	0.30	0.18
11-15	3.56			-	0.12
16-20	3.68				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-42 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 11 – 15 ปี และอายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท
วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน)จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-43 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน
บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.85	0.55	3.98	0.60	1.55	0.12
2.ด้านความรักในงาน	4.05	0.65	3.93	0.65	1.32	0.18
3.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.80	0.78	3.75	0.71	0.55	0.58
4.ด้านความสำเร็จในงาน	3.97	0.64	4.17	0.56	2.55	0.01*
5.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.84	0.60	3.84	0.60	0.05	0.95
โดยรวม	3.89	0.49	3.92	0.50	0.35	0.72

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-43 พบว่า เพศแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4-44 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน
บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	1.10	0.37	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	252	88.64	0.35		
	รวม	255	89.75			
2.ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.00	2.00	5.35	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	94.35	0.37		
	รวม	255	100.36			
3.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	9.72	3.24	6.34	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	128.64	0.51		
	รวม	255	138.36			
4.ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.87	0.95	2.76	0.04*
	ภายในกลุ่ม	252	87.42	0.34		
	รวม	255	90.29			
5.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.79	0.59	1.66	0.17
	ภายในกลุ่ม	252	90.11	0.35		
	รวม	255	91.90			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.61	0.53	2.20	0.88
	ภายในกลุ่ม	252	61.58	0.24		
	รวม	255	63.20			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-44 พบว่า อายุแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-45 ถึงตารางที่ 4-47

ตารางที่ 4-45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความรักในงาน

อายุ (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
	\bar{X}	3.79	4.10	4.11	3.88
21-30	3.79	-	0.31*	0.32*	0.09
31-40	4.10		-	0.01	0.22
41-50	4.11			-	0.23
51-60	3.88				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-45 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านความรักในงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4-46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านการติดต่อ
สัมพันธ์

อายุ (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
		3.95	3.73	3.38	3.30
21-30	3.95	-	0.22*	0.57*	0.65*
31-40	3.73		-	0.35*	0.43
41-50	3.38			-	0.08
51-60	3.30				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-46 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านการติดต่อสัมพันธ์พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน
4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี อายุ 21 – 30 ปี กับอายุ
41 – 50 ปี อายุ 31 – 40 ปีกับ อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 21 – 30 ปีกับอายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4-47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วีริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จ
ในงาน

อายุ (ปี)	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		21-30	31-40	41-50	51-60
		4.14	4.17	3.96	3.66
21-30	4.14	-	0.03	0.18	0.48*
31-40	4.17		-	0.21	0.51*
41-50	3.96			-	0.30
51-60	3.66				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-47 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จในงานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมี
จำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี อายุ 21 – 30
ปี กับอายุ 51 – 60 ปี

ตารางที่ 4-48 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท
วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	5	13.33	2.66	8.72	0.00*
	ภายในกลุ่ม	250	76.48	0.30		
	รวม	255	89.75			
2.ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	4.95	0.99	2.59	0.02*
	ภายในกลุ่ม	250	95.41	0.38		
	รวม	255	100.36			
3.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5	7.415	1.48	2.83	0.01*
	ภายในกลุ่ม	250	130.95	0.52		
	รวม	255	138.36			
4.ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	4.30	0.86	2.50	0.03*
	ภายในกลุ่ม	250	85.99	0.34		
	รวม	255	90.29			
5.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	5	7.85	1.57	4.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	250	84.05	0.33		
	รวม	255	91.90			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	6.01	1.20	5.25	0.00*
	ภายในกลุ่ม	250	57.18	0.22		
	รวม	255	63.20			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-48 พบว่า รายได้แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-49 ถึงตารางที่ 4-54

ตารางที่ 4-49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้โดยรวม

รายได้	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000
	\bar{X}	4.23	3.98	3.76	3.80	3.96	4.76
ต่ำกว่า 10,000	4.23	-	0.25	0.47	0.43	0.27	0.53
10,001-20,000	3.98		-	0.22*	0.18	0.02	0.78*
20,001-30,000	3.76			-	0.04	0.20	1.00*
30,001-40,000	3.80				-	0.16	0.96*
40,001-50,000	3.96					-	0.80*
สูงกว่า 50,001	4.76						-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-49 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ โดยรวม พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 5 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ 20,001 - 30,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 30,001 - 40,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 40,001 - 50,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท และรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับรายได้ 20,001 - 30,000 บาท

ตารางที่ 4-50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามรายได้
ด้านความพึงพอใจในชีวิต

รายได้	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000
	\bar{X}	4.33	4.08	3.69	3.80	3.88	5.00
ต่ำกว่า 10,000	4.33	-	0.25	0.64	0.53	0.45	0.67
10,001-20,000	4.08		-	0.39*	0.28	0.20	0.92*
20,001-30,000	3.69			-	0.11	0.19	1.31*
30,001-40,000	3.80				-	0.08	1.20*
40,001-50,000	3.88					-	1.12*
สูงกว่า 50,001	5.00						-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-50 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมี
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งมีจำนวน 5 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ 20,001 - 30,000 บาทกับรายได้สูงกว่า
50,000 บาท รายได้ 30,001 - 40,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 40,001 - 50,000 บาท กับ
รายได้ สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท และรายได้
10,001 - 20,000 บาทกับรายได้ 20,001 - 30,000 บาท

ตารางที่ 4-51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วีริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้
ด้านความรักในงาน

รายได้		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000
	\bar{X}	4.33	3.98	3.91	3.86	4.00	5.00
ต่ำกว่า 10,000	4.33	-	0.35	0.42	0.47	0.33	0.67
10,001-20,000	3.98		-	0.07	0.12	0.02	1.02*
20,001-30,000	3.91			-	0.05	0.09	1.09*
30,001-40,000	3.86				-	0.14	1.14*
40,001-50,000	4.00					-	1.00*
สูงกว่า 50,001	5.00						-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-51 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านความรักในงาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมี
จำนวน 4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ 30,001 - 40,000 บาทกับรายได้สูงกว่า
50,000 บาท รายได้ 20,001 - 30,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000
บาทกับรายได้ สูงกว่า 50,000 บาท และรายได้ 40,001 - 50,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท

ตารางที่ 4-52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้
ด้านการติดต่อสัมพันธ์

รายได้		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000
	\bar{X}	4.25	3.89	3.58	3.46	3.58	4.00
ต่ำกว่า 10,000	4.25	-	0.36	0.67	0.79	0.67	0.25
10,001-20,000	3.89		-	0.31*	0.43*	0.31	0.11
20,001-30,000	3.58			-	0.12	0.00	0.42
30,001-40,000	3.46				-	0.12	0.54
40,001-50,000	3.58					-	0.42
สูงกว่า 50,001	4.00						-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-52 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมี
จำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับรายได้
30,001 - 40,000 บาท และรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับรายได้ 20,001 - 30,000 บาท

ตารางที่ 4-53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้
ด้านความสำเร็จในงาน

รายได้	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000
	\bar{X}	4.33	4.14	4.01	4.15	4.33	5.00
ต่ำกว่า 10,000	4.33	-	0.19	0.32	0.18	0.00	0.67
10,001-20,000	4.14		-	0.13	0.01	0.19	0.86*
20,001-30,000	4.01			-	0.14	0.32	0.99*
30,001-40,000	4.15				-	0.18	0.85*
40,001-50,000	4.33					-	0.67
สูงกว่า 50,001	5.00						-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-53 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมี
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งมีจำนวน 3 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับรายได้
สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท และรายได้
30,001 -40,000 บาท กับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท

ตารางที่ 4-54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ
พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ด้านการเป็นที่
ยอมรับ

รายได้	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	สูงกว่า 50,000
	\bar{X}	4.00	3.89	3.69	3.81	4.08	5.00
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.11	0.31	0.19	0.08	1.00*
10,001-20,000	3.89		-	0.20*	0.08	0.19	1.11*
20,001-30,000	3.69			-	0.12	0.39	1.31*
30,001-40,000	3.81				-	0.27	1.19*
40,001-50,000	4.08					-	0.92*
สูงกว่า 50,001	5.00						-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-54 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ด้านการเป็นที่ยอมรับพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมี
จำนวน 6 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับรายได้ สูงกว่า
50,000 บาท รายได้ 30,001 - 40,000 บาทกับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000
บาท กับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้สูงกว่า 50,000 บาท รายได้
40,001 - 50,000 บาท กับรายได้ สูงกว่า 50,000 บาท และรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กับรายได้
20,001 - 30,000

ตารางที่ 4-55 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัท วีริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	2.55	0.85	2.46	0.06
	ภายในกลุ่ม	252	87.19	0.34		
	รวม	255	89.75			
2.ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.14	0.71	1.83	0.14
	ภายในกลุ่ม	252	98.21	0.39		
	รวม	255	100.36			
3.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	8.04	2.68	5.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	130.31	0.51		
	รวม	255	138.36			
4.ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.29	0.43	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	252	88.99	0.35		
	รวม	255	90.29			
5.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.10	1.36	3.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	252	87.79	0.34		
	รวม	255	91.90			
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.64	0.54	2.24	0.08
	ภายในกลุ่ม	252	61.55	0.24		
	รวม	255	63.20			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-55 พบว่า อายุงานแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุงานแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-56 ถึงตารางที่ 4-57

ตารางที่ 4-56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

อายุงาน (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.87	3.73	3.53	3.25
1-5	3.87	-	0.14	0.34	0.62*
6-10	3.73		-	0.20	0.48*
11-15	3.53			-	0.28
16-20	3.25				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-56 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี และอายุงาน 6 – 10 ปี กับอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4-57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน
ด้านการเป็นที่ยอมรับ

อายุงาน (ปี)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่			
		1-5	6-10	11-15	16-20
	\bar{X}	3.94	3.69	3.62	3.72
1-5	3.94	-	0.25*	0.32*	0.22
6-10	3.69		-	0.07	0.03
11-15	3.62			-	0.10
16-20	3.72				-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-57 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมี
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งมีจำนวน 2 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 11 – 15 ปี
และอายุงาน 1 – 5 ปี กับอายุงาน 6 – 10 ปี

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4-58 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

สภาพแวดล้อม ความสุข	1. ด้าน ความพึง พอใจใน ชีวิต	2. ด้าน ความรัก ในงาน	3. ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	4. ด้าน ความสำเร็จ ในงาน	5. ด้านการ เป็นที่ ยอมรับ	ความสุขใน ภาพรวม
1. ด้านความ มั่นคงใน หน้าที่	0.38	0.50	0.44	0.37	0.47	0.56
2. ด้าน ความก้าวหน้า ในการทำงาน	0.36	0.27	0.36	0.25	0.47	0.45
3. ด้านองค์กร และการจัดการ	0.40	0.31	0.38	0.44	0.37	0.48
4. ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ	0.32	0.29	0.39	0.22	0.47	0.45
5. ด้านลักษณะ งาน	0.51	0.65	0.47	0.44	0.58	0.67
6. ด้านการ ได้รับ คำแนะนำ	0.47	0.40	0.50	0.50	0.35	0.57
7. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร และการ ควบคุม	0.50	0.37	0.48	0.43	0.45	0.57

ตารางที่ 4-58 (ต่อ)

สภาพแวดล้อม ความสุข	1. ด้าน ความพึง พอใจใน ชีวิต	2. ด้าน ความรัก ในงาน	3. ด้านการ ติดต่อ สัมพันธ์	4. ด้าน ความสำเร็จ ในงาน	5. ด้านการ เป็นที่ ยอมรับ	ความสุขใน ภาพรวม
8. ด้านสภาพ การทำงาน	0.48	0.32	0.46	0.39	0.53	0.57
9. ด้านการ ได้รับการ สนับสนุน	0.38	0.32	0.75	0.42	0.54	0.66
10. ด้านความ อิสระในการ ทำงาน	0.51	0.47	0.55	0.66	0.55	0.70
11. ด้านเวลา	0.46	0.36	0.45	0.49	0.43	0.56
สภาพแวดล้อม ในภาพรวม	0.61	0.53	0.65	0.57	0.67	0.78

จากตารางที่ 4-58 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและความสุขในการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.78$)

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบย่อยรายด้านของความสุขในการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านเป็นที่ยอมรับมากที่สุด ($r = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r = 0.65$) ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($r = 0.61$) ด้านความสำเร็จในงาน ($r = 0.57$) และด้านความรักในงาน ($r = 0.53$)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบย่อยรายด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความอิสระในการทำงานมากที่สุด ($r = 0.70$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($r = 0.67$) ด้านการได้รับการสนับสนุน ($r = 0.66$)

ด้านการได้รับคำแนะนำ ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = 0.67$) ลำดับถัดไปเป็น ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านเวลา มีความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = 0.65$) ด้านองค์กรและการจัดการ ($r = 0.48$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = 0.45$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อาชีพ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 709 คน เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม จำแนกตามแผนก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน และส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมใน การทำงานและความสุขในการทำงาน

ทั้งนี้ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ได้หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ แบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.97 ถึง 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราวน์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95 หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 256 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบค่าทีแบบอิสระและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งกำหนด ระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 256 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.30 มีอายุ 30 – 39 ปี ร้อยละ 45.70 มีรายได้ที่ 10,001 – 20,000 ร้อยละ 56.60 และส่วนใหญ่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 5 ปี ร้อยละ 60.5

2. พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านเวลา ด้านการได้รับคำแนะนำ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุม ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

3. พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากหาไปน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ รายได้ อายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน ระดับความสุขแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. อายุแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าเนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากอาจจะเป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรมานานจึงมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณเหลือง ไพบุลย์ผล (2549) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์กับระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จะมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศชายและพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า

2. รายได้ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรมีการจัดการรายได้ของพนักงานให้เหมาะสมกับภาระงานของพนักงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ บัวทอง (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่า อายุ สถานภาพ สมรส การศึกษา รายได้ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ พนักงาน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. อายุงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทำงานกับองค์กรมานานจึงมีอิทธิพลต่อองค์การความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ พรหมเมศ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการกิจการ โทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน กทช. ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มีความเกี่ยวข้องที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานควรจัดระบบการประเมินผลงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ให้มีความชัดเจน จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

4. รายได้ที่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถรายได้ที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัญญา อินตะ โศด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม ในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความ รับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีผลใด ๆ ความแตกต่างที่พบคือรายได้ของบุคคลขนาดของโรงงาน อุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้มีรายได้น้อยจะมี ความสุขในการทำงานมากกว่าผู้รายได้สูง เช่นเดียวกับ ศักดิ์พงษ์ ธรรมอาชวกุล (2550) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด

ลพบุรี พบว่า รายได้/ เดือนที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ 39 คน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้/ เดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้/ เดือน 7,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอิสระในการทำงานมีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควร มีนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการ แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
2. เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าด้านการเป็นที่ ยอมรับมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการให้ รางวัลหรือยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ทำงานแก่พนักงานในองค์กร
3. เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ ทั้งนี้องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง คำนึงถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับ พนักงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมี ความสุขในการทำงาน
 - 3.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมกับ ความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์มากที่สุดซึ่งองค์กร ควร มีการยอมรับในความสามารถและให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานในองค์กร
 - 3.2 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน โดยรวมกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ซึ่งองค์กรควรที่จะ เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการวางแผนการทำงานของตนเองมีความคิดริเริ่มและส่งเสริมและ สนับสนุนการ แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัยจำกัด (มหาชน) ทั่วประเทศ เพื่อบริษัทสามารถนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายในภาพรวม

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข เพื่อทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2551). การสร้างความสุขในที่ทำงาน: *Happy Workplace*. เข้าถึงได้จาก http://thailandindustry.com/indust_newweb/news_preview.php?cid=4683.
- กรรณิกา ตามูลวง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรรณัฐดา ภูน้อยศักดิ์ และกชกร บุตรคำลือ. (2556). รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ศรีกรุงโบรคเกอร์ จำกัด. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. (2550). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท 505 โภคภัณฑ์. ปัญหาพิเศษอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จุฑามาศ เล้าหิระกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร บรรยากาศองค์กร กับประสิทธิผลองค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชญานา วรวิวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียน-ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาประถมศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชุนันท์ จันทร์สว่าง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุตินมพันธ์ ฟ้าภิญโญ. (2553). *ความสุขในการทำงานของบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิรณ พงศ์มพัฒน์. (2552, 19 สิงหาคม). *ความสุขในระบบทุนนิยม*. มติชนรายวัน, หน้า 7.
- ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน*. คุษฎีนิพนธ์ปริญญา คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิสคารก์ เวชยานนท์. (2549). *Competency-based approach*. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- นิตารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน). (2556). *คู่มือปฐมนิเทศพนักงานใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน).
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. วารสารพัฒนาสังคม, 9(2), 61-63.
- เบญจวรรณ บัวทอง. (2554). *การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอเกลอง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีและอัญมณีศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ-รำไพพรรณี.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2553). *ปัจจัยกับสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. พยาบาลสาร, 36(3), 81-94.

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด วิทยาลัยพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญพิชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูมิพชา สัตยงูวิชัย. (2556). ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สำนักวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ภานุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). คนไทยทำงานหนักเกือบที่สุดในโลก. ในกลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ. (บรรณาธิการ), การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. (หน้า 93-95). กรุงเทพฯ: กลุ่มสื่อสารองค์กร.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2555). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต เพชรกลัด. (2553). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต วิทยาลัย บริษัท แพรคติก้า จำกัด. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2555). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ พรหมเมศ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ศักดิ์พงษ์ ธรรมอาชวกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สวรรัตน์ สวธนไพบูลย์. (2548). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.). (2551). *คู่มือความสุข 8 ประการในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิริ พลับปลีซิ่ง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.). (2551). *จุดประกาย Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิริ พลับปลีซิ่ง.
- สิทธิชัย เลี้ยงถนอม. (2550). *ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร, คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกัญญา อินตะโคต. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ ลิมรัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุระ จันเพ็ชร. (2553). *การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา บริษัท มูชาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด*. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีและการจัดการ

- อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
 สุวรรณา เหลืองไพบุณย์พล. (2549). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์. วิทยานิพนธ์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, คณะครุศาสตร์
 อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national
 Index. *The American Psychologist Association*, 1(2), 34-43.
- Diener, E. (2003). *Frequently Asked Questions (FAQ'S) About subjective well-being
 (happiness and life satisfaction)*. Retrieved from [http://www.psychology.uiuc.edu/mediener/
 fag.html](http://www.psychology.uiuc.edu/mediener/fag.html).
- Gilmer, V. B. H. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hayhurst, A. M. (2005). Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of
 Nursing Care Quality*, 20, 283-288.
- Heylighen, F. (1999). *Education: Theory research practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kjerulf, A. (2008). *Chief happiness officer: The cutting edge*. Retrieved from
<http://positivesharing.com/about-me/>
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing
 Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mondy, R. P. (1989). *Stress and burnout among critical study*. New York: Churchill.
- Schutz, D. P., & Schutz, S.E. (2002). *Psychology and work today: An introduction to industrial
 and organization psychology*. New York: Macmillan.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน
บริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานนิพนธ์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4. การตอบคำถามของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานซึ่ง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น
จึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

นายจักรพงษ์ ครसार
 นิติปรัชญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือตัวเลือกที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ
 () ชาย () หญิง
2. อายุ..... ปี
3. รายได้ปัจจุบัน
 () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท () 30,001-40,000 บาท
 () 40,001-50,000 บาท () สูงกว่า 50,001 ขึ้นไป
4. อายุงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ปี

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนที่ 2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<i>ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่</i>						
1	ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง					
2	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญและจะไม่ปลดท่าน ออกจากงาน					
3	ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเท่าเทียมกับพนักงาน คนอื่น					
4	หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการมอบหมาย งานและประเมินผลงาน					
<i>ความก้าวหน้าในการทำงาน</i>						
5	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการ ทำงาน					
7	องค์กรพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
8	องค์กรพิจารณาให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี					
9	องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน โดยพิจารณา จากความรู้ความสามารถและศักยภาพ					

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<i>องค์กรและการจัดการ</i>						
10	องค์กรมีการแบ่งโครงสร้างสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
11	องค์กรมีการแบ่งหน่วยงาน/ฝ่าย/แผนกอย่างชัดเจน					
12	องค์กรมีการกำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติภายในองค์กรอย่างชัดเจน					
13	องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป					
14	การดำเนินการขององค์กรเป็นที่ยอมรับในแวดวงธุรกิจประจักษ์					
<i>ค่าจ้างและสวัสดิการ</i>						
15	จำนวนเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
16	การพิจารณากำหนดเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กรคำนึงถึงความยุติธรรม					
17	พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานในลักษณะเดียวกันจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเท่ากัน					
<i>ลักษณะงาน</i>						
18	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าต่อตัวท่านและองค์กร					
19	ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน					
20	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรจากตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่					
21	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
<i>การได้รับคำแนะนำ</i>						
22	องค์กรจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเสมอ					
23	เมื่อองค์กรนำเทคนิคในการทำงานใหม่มาใช้จะมีการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ในการทำงาน					
24	หัวหน้าของท่านสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน					
<i>การติดต่อสื่อสารและการควบคุม</i>						
25	องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรให้พนักงานทราบเสมอ					

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
26	องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในปัจจุบันให้พนักงานทราบเสมอ					
27	องค์กรมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานในอนาคตให้พนักงานทราบ					
28	ท่านทราบถึงโครงสร้างสายการบังคับบัญชาขององค์กรอย่างชัดเจน					
สภาพการทำงาน						
29	พื้นที่ทำงานมีความสะอาด มีการจัดเก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้เป็นระเบียบ					
30	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
31	อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและมีสภาพพร้อมใช้งาน					
32	พื้นที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวกและสว่างพอเหมาะ และไม่มีเสียงดังรบกวน					
33	ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
34	สถานที่ทำงานมี โรงอาหารสำหรับพนักงานหรือมีร้านอาหารบริเวณใกล้เคียง					
การได้รับการสนับสนุน						
35	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถในการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ท่านทำอย่างดี					
36	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ					
37	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง					
ความอิสระในการทำงาน						
38	ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานของตัวเอง					
39	ท่านยอมรับความคิดพลาดในการทำงานที่เกิดกับตัวท่านเองเสมอ					
40	งานที่ได้รับมอบหมายจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ขึ้นอยู่กับตัวท่านเอง					
เวลา						
41	ระยะเวลาทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม (8 ชม)					
42	ระหว่างวันทำงานองค์กรได้จัดช่วงเวลาพักให้กับพนักงานอย่างน้อย 1 ชม					

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
43	องค์กรจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหากให้พนักงานทำงาน ล่วงเวลา หรือในช่วงเวลาที่พนักงานไม่สะดวกทำงาน เช่น การทำงานช่วงกลางคืน การเข้าเวร เป็นต้น					
44	ระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานพิเศษ เช่น การทำงานช่วงกลางคืน การเข้าเวร มีความเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<i>ความพึงพอใจในชีวิต</i>						
1	ท่านพึงพอใจในสถานภาพทางสังคมและครอบครัวใน ปัจจุบัน					
2	ท่านเข้าใจและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ใน ปัจจุบัน ได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน					
<i>ความรักในงาน</i>						
4	ท่านรู้สึกรักในงานที่ทำอยู่					
5	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน					
6	ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยเร็ว					
<i>การติดต่อสัมพันธ์</i>						
7	ในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ การทำงาน					
8	ในหน่วยงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีในการ การทำงาน					
9	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเสมอ					
10	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โดยไม่ต้องร้องขอ					
<i>ความสำเร็จในงาน</i>						
11	ท่านรับรู้ว่าการทำงานให้สำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ					
12	ท่านรู้สึกปลื้มใจเมื่อทำงานสำเร็จ					
13	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย					

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
การเป็นที่ยอมรับ						
14	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					
15	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน					
16	ผู้ร่วมงานเห็นถึงความพยายามในการทำงานของท่าน					
17	ผู้ร่วมงานของท่าน คาดหวังในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสำรวจผู้วิจัย

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

ค่า Item-total Statistics

ตารางที่ ข -1 ค่า Item-total Statistics ของแบบสอบถามการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่				
1	233.27	946.271	.273	.968
2	233.33	939.816	.483	.967
3	233.63	931.482	.560	.967
4	233.70	929.872	.695	.967
ความก้าวหน้าใน การทำงาน				
1	234.23	930.806	.453	.968
2	233.67	924.975	.698	.967
3	234.13	933.292	.426	.968
4	234.00	934.897	.385	.968
5	234.03	930.240	.505	.967
องค์การและการ จัดการ				
1	233.50	918.534	.692	.967
2	233.23	922.737	.698	.967
3	233.33	913.057	.762	.967
4	232.87	944.533	.341	.968
5	232.83	938.489	.452	.967

ตารางที่ ข -1 (ต่อ)

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ค่าจ้างและ สวัสดิการ				
1	233.87	926.740	.639	.967
2	233.90	925.886	.571	.967
3	234.17	925.040	.571	.967
ลักษณะงาน				
1	233.67	924.851	.598	.967
2	233.67	917.885	.647	.967
3	233.73	931.237	.551	.967
4	233.83	916.075	.667	.967
การได้รับ คำแนะนำ				
1	233.27	928.133	.574	.967
2	233.27	928.340	.600	.967
3	233.50	929.155	.695	.967
การติดต่อสื่อสาร และการควบคุม				
1	233.67	920.230	.682	.967
2	233.70	923.114	.686	.967
3	233.70	939.390	.411	.968
4	233.57	924.392	.598	.967

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพการทำงาน				
1	233.73	917.582	.694	.967
2	233.37	920.447	.778	.967
3	233.23	918.047	.791	.967
4	233.47	916.878	.703	.967
5	233.13	927.637	.715	.967
6	233.30	923.183	.625	.967
การได้รับการ สนับสนุน				
1	233.50	926.603	.706	.967
2	233.57	918.461	.735	.967
3	233.53	926.809	.649	.967
ความอิสระใน การทำงาน				
1	233.93	925.720	.602	.967
2	233.37	937.826	.559	.967
3	233.63	937.275	.500	.967
เวลา				
1	233.23	924.599	.789	.967
2	233.13	920.326	.744	.967
3	233.37	925.275	.678	.967
4	233.53	934.051	.744	.967

ตารางที่ ข -2 ค่า Item-total Statistics ของแบบสอบถามการศึกษาความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วีริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน)

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความพึงพอใจใน ชีวิต				
1	233.57	933.082	.463	.967
2	233.47	928.326	.734	.967
3	233.37	926.654	.688	.967
ความรักในงาน				
1	233.57	933.564	.476	.967
2	233.63	937.895	.403	.968
3	233.40	931.559	.565	.967
การติดต่อ สัมพันธ์				
1	233.67	930.851	.602	.967
2	233.87	917.223	.834	.966
3	233.80	919.959	.705	.967
4	233.97	920.654	.700	.967
ความสำเร็จใน งาน				
1	233.37	930.378	.607	.967
2	233.23	925.633	.675	.967
3	233.60	927.559	.615	.967

ตารางที่ ข -2 (ต่อ)

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การเป็นที่ยอมรับ				
1	233.87	926.671	.774	.967
2	233.93	926.478	.732	.967
3	233.83	925.385	.750	.967
4	233.70	934.424	.597	.967