

ความสุขในการทำงานของพนักงาน
กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ
ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี



นายกรกฤษณ์ สุขไสว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Work Happily of Employees at
Thermal & Hydro Power Plant Control System Department,
Electrical Maintenance Division,
Electricity Generating Authority of Thailand Head Office Nonthaburi Province**

Mr. Korakrit Sooksawai

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2011

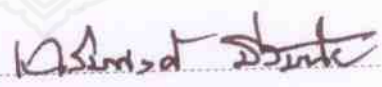
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้า
พลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี
ชื่อและนามสกุล นายกรกฤษณ์ สุขไสว
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทรสว่าง)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้าวอิสระ ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อน
และพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี

ผู้ศึกษา นายกรกฤษณ์ สุขไสว **รหัสนักศึกษา** 2533002776 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้าวอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี

ประชากรในการศึกษาได้แก่พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น

จากผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี มีระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แต่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงาน 3) ปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 และภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยกับทุกปัจจัย ทั้งด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, พนักงาน, กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ

Independent Study title: Work Happily of Employees at Thermal & Hydro Power Plant Control System Department, Electrical Maintenance Division, Electricity Generating Authority of Thailand Head Office Nonthaburi Province

Author: Mr. Korakrit Sooksawai; **ID:** 2533002776; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2011

Abstract

This independent study aimed to study 1) the level of work happily 2) the relationship between personal factors and opinion on the job characteristic factors and also overall work happily 3) the relationship between job characteristic factors with opinion on the overall work happily of employees at Thermal & Hydro Power Plant Control System Department, Electrical Maintenance Division, Electricity Generating Authority of Thailand Head Office Nonthaburi Province.

The population for this independent study consisted of 70 personnel of Thermal & Hydro Power Plant Control System Department, Electrical Maintenance Division, Electricity Generating Authority of Thailand Head Office Nonthaburi Province. The data was collected from questionnaire. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, independent - samples t - test, and analysis of variance: ANOVA, scheffe and linear regression.

The results of the study showed that 1) work happily of employees at Thermal & Hydro Power Plant Control System Department, Electrical Maintenance Division, Electricity Generating Authority of Thailand Head Office Nonthaburi Province was at the high level for all three dimensions included arousal, pleasure and self - validation. 2) The personal factors ; sex, position and work period that significantly related to job characteristic factors with confident level of 95%, but personal factors did not correlate significantly with overall work happily at the same confident level. 3) The job characteristic factors which related to overall work happily showed that $R = 0.782$ and $R^2 = 0.612$. The level of opinion towards the job characteristic factors was at agreeable level for all factors which are organization's shared value, job inspiration, quality of work life, Friendships and leader respectively.

Keywords: Work Happily, Employees, Thermal & Hydro Power Plant Control System Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นผลมาจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณ อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้ทำการศึกษาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี)ทุกท่าน ที่กรุณา สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามสำหรับการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนและครอบครัวที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการศึกษา ค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้มาโดยตลอด จนกระทั่งสำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้จะเป็น ประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษาขอน้อมรับคำแนะนำไว้เพื่อปรับปรุงในโอกาสต่อไป

กรกฤษณ์ สุขไสว

กรกฎาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ	3
กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าอิสระ	3
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้าอิสระ	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าอิสระ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	9
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	18
โครงสร้างและลักษณะงานของกองระบบควบคุม โรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ	49

สารบัญ (ต่อ)

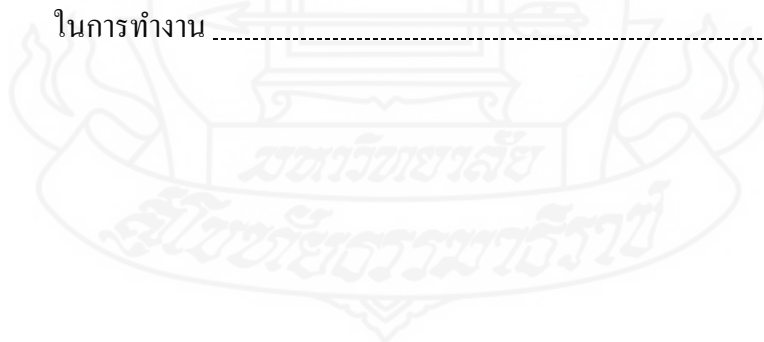
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน และระดับ ความสุขในการทำงาน	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน	66
ผลการทดสอบสมมติฐาน	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปการวิจัย	80
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	109
ก แบบสอบถาม	110
ข ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	117
ค ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	121
ประวัติผู้ศึกษา	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำแบบบริกรตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน ... 31
ตารางที่ 2.2	เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำแบบบริกรกับผู้นำตามแบบ Jack Welch 34
ตารางที่ 3.1	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน 45
ตารางที่ 3.2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน 46
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 51
ตารางที่ 4.2	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน 53
ตารางที่ 4.3	ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 55
ตารางที่ 4.4	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน จำแนกตามเพศ 56
ตารางที่ 4.5	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน จำแนกตามอายุ 57
ตารางที่ 4.6	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส 57
ตารางที่ 4.7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 58
ตารางที่ 4.8	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน 59
ตารางที่ 4.9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 59
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ 60
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะงาน จำแนกตามอายุการทำงาน 61
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็น รายคู่ 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวม ความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	63
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่	65
ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ	66
ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	69
ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักใน งาน	71
ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วม ขององค์กร	73
ตารางที่ 4.19 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	75
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน	76
ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุข ในการทำงาน	77



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน	4
ภาพที่ 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)	11
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน	27



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2551) ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กร การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งคนงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น (บุญจง ชวศิริวงศ์ 2550: 61) สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ทำงานสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน (การศึกษานอกโรงเรียน, 2552) หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร และบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความทุ่มเท สนุกสนาน และมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ดีที่องค์กรคาดหวังในที่สุด

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินภารกิจหลักด้านการจัดหาพลังงานไฟฟ้า

ให้เพียงพอต่อความต้องการของคนไทย รวมถึงการรักษาเสถียรภาพของระบบไฟฟ้าในประเทศให้มีความมั่นคง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ ให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรม และให้ความสำคัญต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อสรรค์สร้าง พัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (พระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511) โดยการจัดโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ เป็นหนึ่งในเจ็ดกองของฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับให้บริการบำรุงรักษา ตรวจสอบ ทดสอบ แก้ไข ซ่อมแซมระบบควบคุมและป้องกัน หม้อน้ำ กังหันไอน้ำ และกังหันน้ำ อุปกรณ์เครื่องมือวัดและควบคุมกล ระบบควบคุมสนับสนุน ของโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำอย่างครบวงจร รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงระบบ โดยให้บริการ โรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และโรงไฟฟ้าเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางด้านเทคนิคบำรุงรักษา (Centralized Technical Maintenance) เกี่ยวกับระบบควบคุมการผลิตของโรงไฟฟ้าพลังความร้อน พลังน้ำ โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ และพลังงานลม ศึกษาพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ในแบบ Integrated Product Technology (I-PRO) รวมทั้งดำเนินกิจกรรมระบบงานควบคุมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กิจกรรม 5S กิจกรรมข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญด้านพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนางาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงานแก่พนักงาน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2555 กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ, 2555) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตน รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยแบ่งส่วนงานออกเป็น 4 แผนก ดังนี้

- 1) แผนกวิศวกรรมระบบควบคุมโรงไฟฟ้า
- 2) แผนกระบบควบคุมหม้อน้ำและกังหัน
- 3) แผนกเครื่องมือวัดคุมและอุปกรณ์ควบคุมกล
- 4) แผนกระบบควบคุมอุปกรณ์สนับสนุน

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้นและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ใน 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

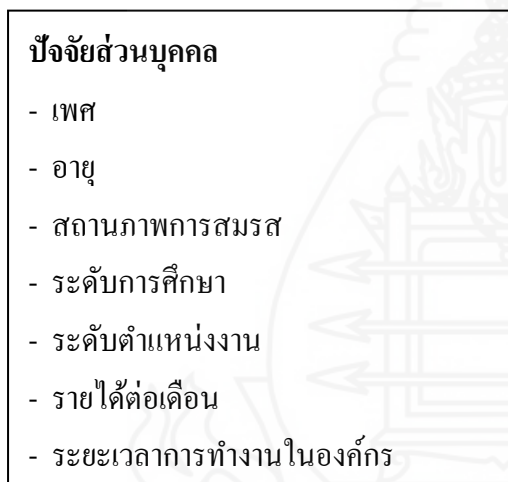
3. กรอบแนวคิดการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) โดยความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อึ้งคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ

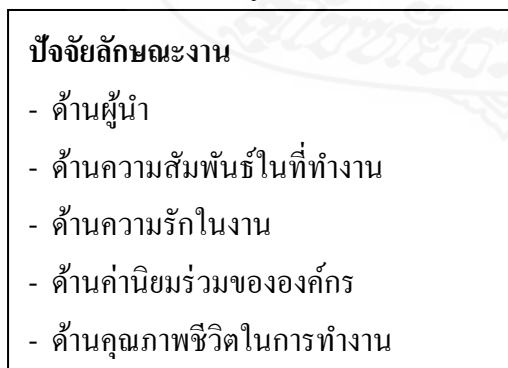
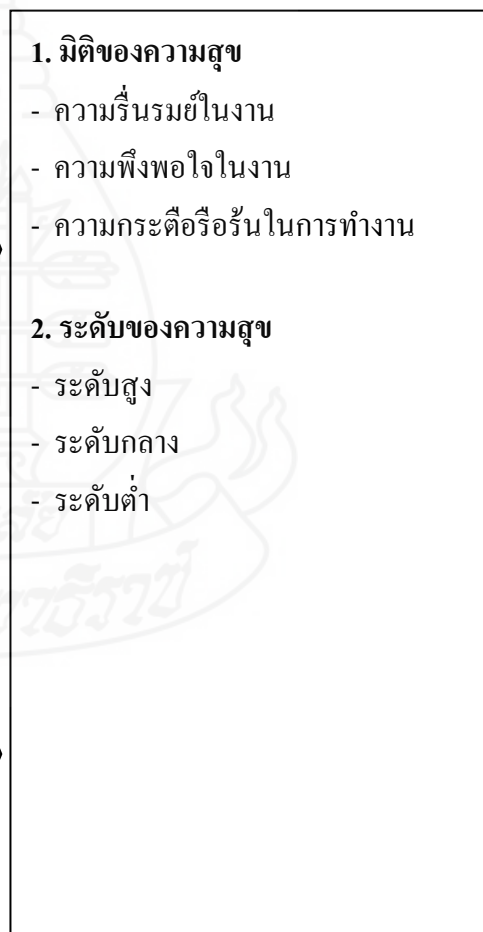
ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีระดับความสุขที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) เรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) ด้านความรักในงาน (Job Inspiration) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม แสดงดังภาพที่ 1.1

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน



ความสุขในการทำงานของพนักงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

4.3 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ตัวแปร ในการศึกษานี้ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงาน

5.2 ประชากร คือพนักงานในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) จำนวนทั้งสิ้น 70 คน

5.3 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล ดำเนินการระหว่างเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความสุขในการทำงาน Work Happily หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งแสดงออกใน 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

6.2 ความรื่นรมย์ในงาน Arousal เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

6.3 ความพึงพอใจในงาน Pleasure เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

6.4 ความกระตือรือร้นในการทำงาน Self-Validation เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

6.5 ปัจจัยส่วนบุคคล Personal Factors หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร

6.6 ปัจจัยลักษณะงาน Job Characteristic Factors หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือองค์ประกอบที่แสดงคุณสมบัติของงาน ที่สามารถอธิบายได้ว่างานที่รับผิดชอบมีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6.7 ผู้นำ Leader หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

6.8 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน Friendships หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

6.9 ความรักในงาน Job Inspiration หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

6.10 ค่านิยมร่วมขององค์กร Organization's Share Value หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็น วัฒนธรรมขององค์กรนั้น

6.11 คุณภาพชีวิตในการทำงาน Quality of Work Life หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

6.12 พนักงาน Employees หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ประกอบไปด้วย ระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ จากแผนกต่าง ๆ ได้แก่ ส่วนกลางกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ แผนกวิศวกรรมระบบควบคุมโรงไฟฟ้า แผนกระบบควบคุมหม้อน้ำและกังหัน แผนกเครื่องมือวัดและอุปกรณ์ควบคุมกล และแผนกระบบควบคุมอุปกรณ์สนับสนุน

6.13 กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ Thermal & Hydro Power Plant Control System Department, Electrical Maintenance Division หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีหน้าที่หลักคือ ให้บริการบำรุงรักษา ตรวจสอบ ทดสอบ แก้ไข ซ่อมแซมระบบควบคุมและป้องกัน หม้อน้ำ กังหันไอน้ำ และกังหันน้ำ อุปกรณ์เครื่องมือวัดและควบคุมกล ระบบควบคุม สนับสนุน ของโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำอย่างครบวงจร รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงระบบ โดยให้บริการโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและโรงไฟฟ้าเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางด้านเทคนิคบำรุงรักษา (Centralized Technical Maintenance) เกี่ยวกับระบบควบคุมการผลิตของโรงไฟฟ้าพลังความร้อน พลังน้ำ โรงไฟฟ้า

พลังงานแสงอาทิตย์ และพลังงานลม ศึกษาพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ในแบบ Integrated Product Technology (I-PRO)

6.14 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) หมายถึง องค์การรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินภารกิจหลักด้านการจัดหาพลังงานไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของคนไทย รวมถึงการรักษาเสถียรภาพของระบบไฟฟ้าในประเทศให้มีความมั่นคง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ ให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรม และให้ความสำคัญต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อสรรค์สร้าง พัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (พระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511)

6.15 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) Electricity Generating Authority of Thailand (Head Office : Nonthaburi) หมายถึง สำนักงานกลางของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่เป็นจุดศูนย์กลางของการบริหารจัดการองค์การ และควบคุม สนับสนุน ธุรกิจหรือกิจการต่างๆ ของ กฟผ. ทั่วประเทศ ซึ่งตั้งอยู่ที่ 53 หมู่ 2 ถ.เจริญสนิทวงศ์ ต.บางกรวย อ.บางกรวย จ.นนทบุรี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี)

7.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

7.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

7.4 สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม ในประเด็นต่อไปนี้

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- 3) โครงสร้างและลักษณะงานของกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 825) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

พระธรรมโกศาจารย์ (ข้อมูลออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็น สภาพจิตที่ปกติดีนั้น เรียกว่า ความสุข เนื่องจากความสุขเกิดจากจิตที่ปกติ ไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ จิตเป็นอิสระ รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป และควรแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

ท่านพระพุทธทาสภิกขุ (ข้อมูลออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสุข 3 ระดับคือ

- 1) สุข เพราะไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว
- 2) สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจของกิเลส ซึ่งกิเลสต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตัวเราเป็นบ่อเกิดแห่งความทุกข์ทั้งสิ้น
- 3) สุข เพราะไม่ยึดมั่นถือมั่น ละทิ้งตัวกูของกู ไม่อยากที่จะเหนือกว่าผู้อื่น

อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร (ข้อมูลออนไลน์) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 8 เรื่อง คือ

- 1) ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคง
- 2) ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี
- 3) ความสุขที่มีครอบครัวที่อบอุ่น
- 4) ความสุขที่มีชุมชนที่เข้มแข็ง
- 5) ความสุขจากความภาคภูมิใจและมีผู้สนใจ
- 6) ความมีอิสรภาพในการคิด การพูด ซึ่งอิสระดังกล่าวจะต้องไม่สร้างความสะดวกรื้อนให้กับผู้อื่น
- 7) ความสุขที่รู้เท่าทัน ที่จะรู้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและสิ่งแวดล้อม
- 8) มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

Mahatma Gandhi (ข้อมูลออนไลน์) ได้ให้ความหมายของความสุข (Happiness) ว่า ความสุขนั้นเกิดขึ้นจากความกลมกลืนกันของสิ่งที่คิด การพูด และสิ่งที่ปฏิบัติ “Happiness is when what you think, what you say, and what you do are in harmony.”

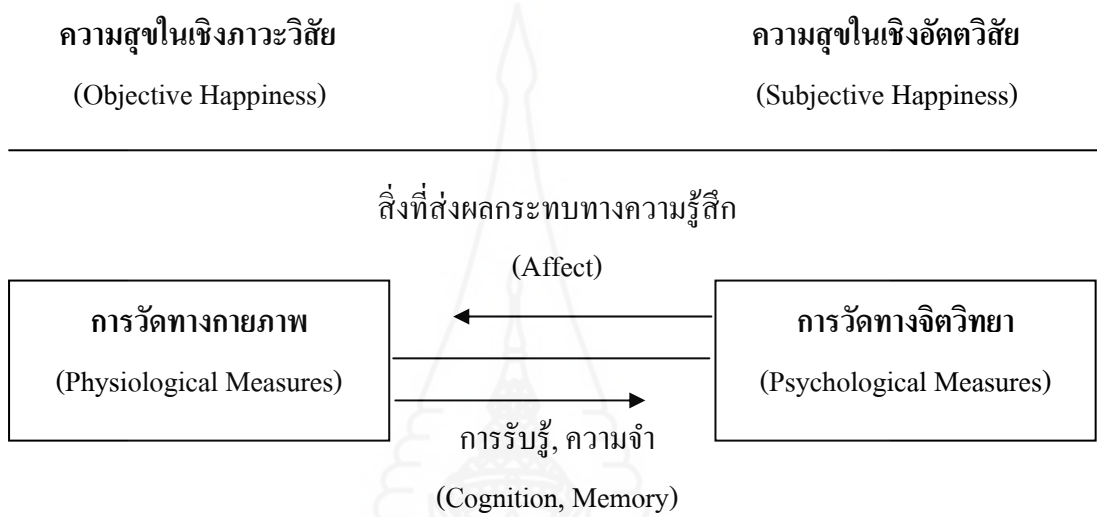
Aristotle นักปราชญ์ชาวกรีก (ข้อมูลออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็น การมีความหมายและวัตถุประสงค์ของการดำรงชีวิต ซึ่งคือภาพรวมของจุดมุ่งหวังและการสิ้นสุดของการเป็นมนุษย์ “Happiness is the meaning and the purpose of life, the whole aim and end of human existence”

จากบทความ What is Happiness? เขียนโดย H.C Bharill (ข้อมูลออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสุขว่า ความสุขที่จริงนั้นไม่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจในสิ่งที่ปรารถนา แต่หมายถึงความผ่อนคลาย ปราศจากความรู้สึกที่เป็นกังวลใจ และความรู้สึกยินดีเมื่อไม่มีสิ่งที่มาบกรวนจิตใจ นอกจากนี้แล้วความสุขเกิดจากการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นความสุขหรือไม่ จากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลเคยผ่านมา ทั้งนี้ความสุขจึงเป็นการเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปในชีวิตหรือสิ่งที่คนเราปรารถนา

ในหนังสือ Happiness and Economics เขียนโดย Frey และ Stutzer ได้พูดถึงความสุขว่าเป็นเรื่องที่อยู่คู่กับประวัติศาสตร์ของมนุษย์พร้อมๆ กับเรื่องของความดี โดยบางคนมองความสุขเป็นทั้งหมดของชีวิต ในขณะที่บางคนมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น การได้รับความจริงใจ การนับถือตนเอง การปราศจากความทุกข์ทางกาย ความพอใจในชีวิตครอบครัวและความสำเร็จในอาชีพการงาน เป็นต้น ซึ่งคนเรามีขีดจำกัดในการ

ประเมินความสุขของความเป็นอยู่ต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และทัศนคติของคนนั้นๆ ที่มีต่อเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่เกิดกับตนเอง

นอกจากนี้ Frey และ Stutzer ได้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ซึ่งนำเสนอแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)

แหล่งที่มา : (Frey and Stutzer, 2002: 4)

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concept of Happiness) ได้แบ่งลักษณะของความสุขเป็น 2 แบบด้วยกันคือ ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) นั้นจะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์จากภายนอกของสังคม โดยมีกระบวนการทางเทคนิคที่จะหาขอบเขตของความสุขนั้น โดยไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน จะวัดความสุขในขณะนั้น โดยมาตรฐานความสุขที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) วัดความสุขจากการประเมินของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนว่ามีการรับรู้อะไรมาบ้าง ซึ่งความสุขในเชิงอัตวิสัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาที่เปลี่ยนไป

นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect)

แสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผ่านการรับรู้ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกาย เพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

จากนิยามเกี่ยวกับความสุขที่นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของความสุขแยกได้เป็นความสุขทางกายและทางใจ กล่าวคือความสุขทางกายคือ การตอบสนองความต้องการของร่างกายเช่นการปราศจากโรค ความสะดวกสบายทางกาย ส่วนความสุขทางใจนั้น มีได้ในหลายระดับชั้น ตั้งแต่การตอบสนองความต้องการทางใจ ได้แก่ความสำราญ การได้ในสิ่งที่ปรารถนา การมีครอบครัวที่อบอุ่น การอยู่ในชุมชนที่เข้มแข็ง จนถึงระดับของการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความนับถือตนเอง การมีเป้าหมายของชีวิต ความกลมกลืนของสิ่งที่คิด พูด ทำ จนถึงระดับสูงของจิตใจคือ การไม่เบียดเบียนไม่เห็นแก่ตัว ความสงบของจิตใจ และสภาพจิตที่เป็นปกติ เป็นอิสระ ไม่ยึดมั่นถือมั่น

ทั้งนี้นอกจากการพิจารณาความสุขในแง่ความสุขทางกายหรือทางใจแล้ว ยังมองความสุขได้เป็นสองประเภทจากวิธีคิดว่าเป็นความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective) กล่าวคือความสุขที่ตัวเรารู้สึก ตามมาตรฐาน ความคิดความเชื่อ ของตัวเราเอง และส่วนความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objectivism) เป็นความสุขที่เป็นมาตรฐานทั่วไป จากการตัดสินของบุคคลอื่น จากสังคมภายนอก อาจกล่าวได้ว่าความสุขเป็นผลมาจากประสบการณ์และการรับรู้ในอดีตของแต่ละบุคคล ดังนั้นความสุขทั้งในเชิงอัตวิสัย (Subjective) และภาวะวิสัย (Objective) นี้จะมีการเปลี่ยนไปตามสิ่งที่รับรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนระดับการเรียนรู้ของเราและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง

มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

- 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
- 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
- 3) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
- 4) รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
- 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)

7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)

8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

iOpener (2003) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวก ทำงานนานขึ้น และหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.3 แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน

การทำงานอย่างมีความสุข ตามแนวคิดของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยห้าประการด้วยกัน คือ

1) ผู้นำ (Leader) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้

จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

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

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39 - 45) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เข้าชองกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานสี่ด้านด้วยกันดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การ

สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Work Inspiration) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ติใจผลิตผลิตในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้งสี่ด้านดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

จากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถ

ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549: 37) และ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) มาอธิบายความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

2.1 ปัจจัยลักษณะงาน

2.1.1 ค่านิยม

2.1.1.1 ความหมายของค่านิยม

ค่านิยม (Values) คือความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, จิตวิทยาสังคม, หน้า 168)

สุนทรีย์ โคมิน (2522: 12) ได้กล่าวถึงลักษณะของค่านิยมว่ามีลักษณะ คือมีความยั่งยืนถาวร ไม่เปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย มักจะเหมือนหรือไม่แตกต่างจากกลุ่มที่เป็นสมาชิก ซึ่งตรงนี้เองทำให้ค่านิยมสามารถสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มๆ นั้น และค่านิยมเป็นความเชื่อที่มีเป้าหมายและทิศทางของการกระทำอยู่ในตัวเอง

Cynthia D Scott, Dennis Jaffe และ Glenn Tobe ได้ให้คำจำกัดความความหมายของค่านิยมไว้ว่า คือ กฎเกณฑ์มาตรฐาน หรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการให้เป็น ค่านิยมเปรียบเสมือนแหล่งกำเนิดของแรงที่นำเราไปสู่การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ยังรักฝังลึก และเกี่ยวข้องกับอารมณ์ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก (ณัฐพงศ์ เกศมาริชย์, ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจ : หน้า 32)

จากที่กล่าวความหมายของคำว่าค่านิยมทั้งหมดพอสรุปได้ว่าค่านิยมหมายถึง ความเชื่อที่คนยึดถือเอาไว้ในจิตใจซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งค่านิยมของแต่ละกลุ่มจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของวัฒนธรรมประจำกลุ่มนั้นๆ ที่คนในกลุ่มยึดถือปฏิบัติ

2.1.1.2 ความหมายและความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติตัวของเขาว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรและควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน โดยทั่วไป “ ค่านิยม ” (Value) นั้นประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Believe) และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Cognitive)

ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นส่วนที่แสดงถึงวิถีทางของการกระทำว่า “ อะไรควรทำ ” หรือ “ อะไรไม่ควรทำ ” กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จึงจะทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

นอร์ดและคณะ (อ้างใน Nord et al., 1988) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) โดยค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นกลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายในตัวงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะชอบงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ชอบงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง งานที่มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) นั้นจะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน

เมกริโนและคณะ (Meglino et al., อ้างใน Shermerhorn, 1997) ได้กล่าวว่าคุณค่าในทำงานควรมีค่านิยม 4 อย่างคือ

- 1) ความสำเร็จ (Achievement) การทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จ และทำงานหนักเพื่อพิชิตความยากลำบากในชีวิต
- 2) การให้ความช่วยเหลือและสนใจผู้อื่น (Helping and Concern for Others) การให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้อื่น
- 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) การบอกความจริงและการกระทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง
- 4) ความเที่ยงธรรม (Fairness) ยุติธรรมและไม่เอาเปรียบกัน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในภาวะปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่าหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้น ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

2.1.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้มากมาย ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศ

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2530: 266) ได้ให้ความหมายว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 29) กล่าวว่า “ คุณภาพชีวิตการทำงาน ” หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Guest R. (1979: 76-77) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และกระบวนการซึ่งองค์กรพยายามที่จะดึงศักยภาพที่ดีของพนักงานในองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงาน

Skrovan (1983: 1-5) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ กระบวนการขององค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

Cumming และ Worley (2005: 10-11) ได้ให้นิยามว่าเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องกับคนงาน และองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อองค์กร 3 ด้านคือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน 3) ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมาพอสรุปแนวคิดความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

- 1) สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 3) การให้ความสำคัญกับพนักงาน

2.1.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการนำเสนอความหมายและแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะและองค์ประกอบในคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Walton (1974: 12 – 16) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติทั้ง 8 ประการดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัย และมีความเหมาะสม

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน และรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันความมั่นคงในงานที่ทำอยู่

5) การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) การทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับประกันความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานในแต่ละคน

Huse and Comings (1980 อ้างใน บุญยาศณี จันทรเจริญสุข, 2537: 11) ได้ให้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านด้วยกัน ดังนี้

1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

2) สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการศึกษาและมีการประยุกต์นำเสนอในงานวิจัยและรูปแบบจำลองไว้มากมาย รวมถึงมีผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กรให้ความสนใจ

มากมายเนื่องจาก ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นอาจเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานของสมาชิก กล่าวคือหากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว แนวโน้มการอยู่กับองค์กรก็จะสูงขึ้นและสมาชิกเหล่านั้นก็จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความรู้สึกจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงานอีกด้วย

2.1.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง การเกิดความใฝ่ใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์กร (อ้างถึงใน ยอดธง อาทมาท, 2547: 44)

นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติงานตามบทบาทของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกโดยการที่พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายและค่านิยมอันเดียวกับองค์กร
- 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (Involvement) เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อในฐานะของสมาชิกขององค์กร

(Buchanan II, 1974: 533-546)

อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก เป็นความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน โดยเขาเหล่านั้นต่างยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ รวมถึงความจงรักภักดีให้กับองค์กรที่ตนเป็นสมาชิก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Sheldon, 1971: 143; Kanter, 1968 : 499)

The Gallup Organization ได้ออกมาแสดงมุมมองว่า หากองค์กรมีสมาชิกหรือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรแล้วจะช่วยเพิ่มระดับของผลผลิต เพิ่มลูกค้าที่จงรักภักดี และช่วยเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กรอีกได้ (Coffman and Gonzalez-Molina, 2002: 4-5) ซึ่งความผูกพันดังกล่าวจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปแบบของพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ

- 1) พฤติกรรมการพูด (Say) คือการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่น
- 2) พฤติกรรมอยู่กับองค์กร (Stay) คือความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการอยู่กับองค์กรอย่างจริงจัง ถึงแม้ว่าที่อื่นๆ จะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า
- 3) พฤติกรรมการทุ่มเท (Strive) คือความภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนสนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักมากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(Wayne K. Strelloff, 2005: 24 ; Hewitt Associates, 2005: 12)

จากความหมายที่มีผู้ในนิยามมากมาย สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เป็นความผูกพันเหมือนประหนึ่งครอบครัวหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนทำงานในองค์กรที่ตนอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปและนอกจากนี้เขาเหล่านั้นจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาสู่บุคคลรอบข้างทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.1.3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาของ Allen และ Meyer (1993: 26) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีองค์ประกอบด้วยกัน 8 ประการคือ

- 1) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึงประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากการพึงพาได้ขององค์กร การได้ปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และรวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายในงาน นอกจากนี้การมีประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถ ซึ่งสังเกตได้จากความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน (Feedback) และการได้มีส่วนร่วมในงานเป็นต้น
- 2) ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กร (Skills)
- 3) ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Education)

- 4) การลงทุนลงแรงในการทำงาน (Self-Investment)
- 5) เงินบำนาญ (Pension)
- 6) สังคมสัมพันธ์ (Community)
- 7) โอกาสที่ได้ทำงานใหม่ที่มีความท้าทาย (Alternatives)
- 8) บรรทัดฐานเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Commitment Norm)

นอกจากนี้ Miner (1992) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญคือ

1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องและคงที่ โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.1.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

Steers และ Porter (1983: 433-434) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น เกิดจากปัจจัยทั้งตัวบุคคลหรือพนักงานและปัจจัยที่มาจากสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) โดยจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Ownership) ความเป็นทางการ

2) ด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (Personal Characteristic) อาทิเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพทางสังคม ความต้องการในการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ฯลฯ

3) ด้านลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) ลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้าในงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) ความหมายของงานที่ทำ งานที่มีคุณค่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) สิ่งที่คุณจะได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อผลขององค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ Baron (1986: 162-163) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยคือ

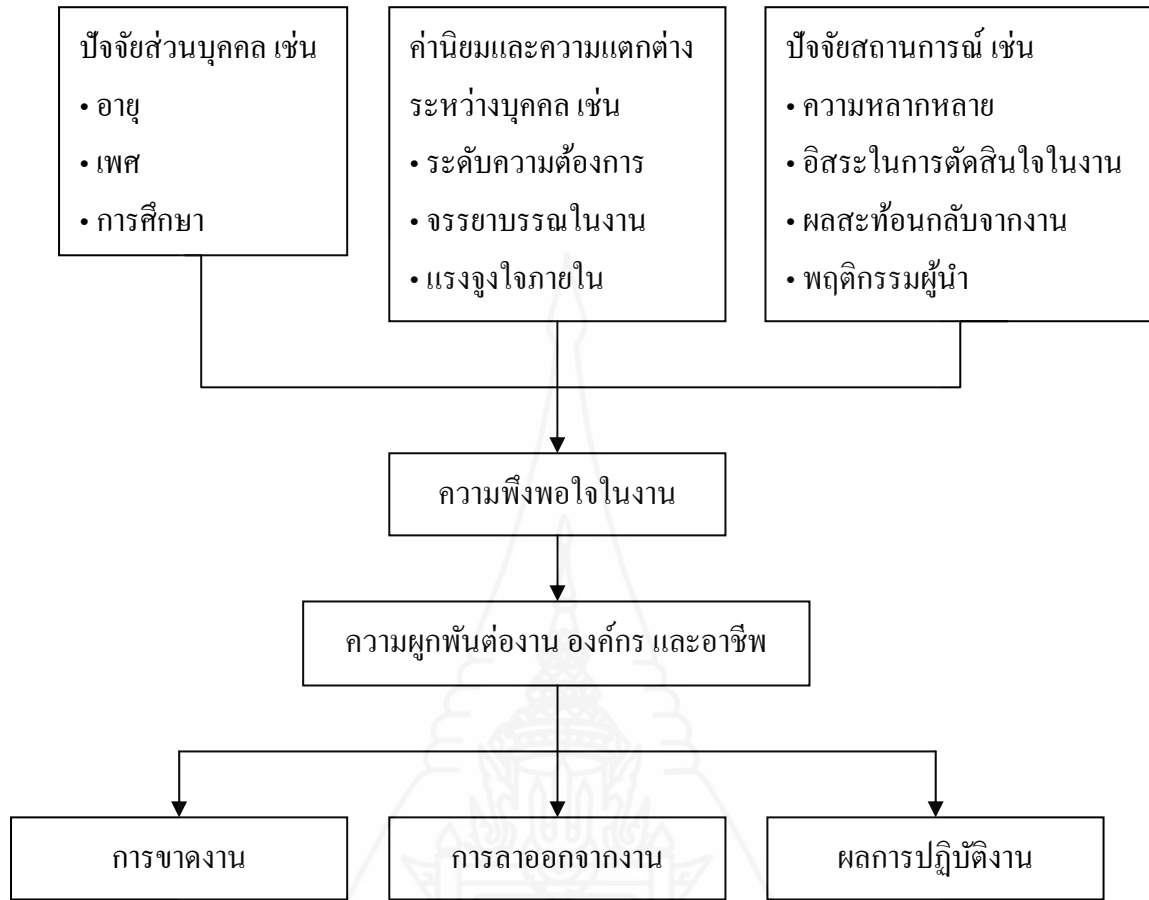
1) ลักษณะของงาน การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก การได้รับอิสระในการทำงานขึ้นนั้นๆ ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน เหล่านี้จะทำให้แนวโน้มการเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่ในระดับสูง

2) เปิดโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสและหรือมีทางเลือกในการทำงานใหม่ จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

3) ลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน มีตำแหน่งหน้าที่สูง และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4) สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจในสวัสดิการของพนักงาน

Bearse (1984: 18) ได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน องค์กร และอาชีพ โดยภาพรวม ซึ่งสรุปจากตัวแบบกระบวนการความผูกพันต่องานที่มีต่อการลาออกจากงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

แหล่งที่มา : (Bears, 1984: 18)

จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมและความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยสภาพสถานการณ์ เหล่านี้เป็นตัวที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งต่อมาเมื่อมีในระดับสูงมากขึ้นก็จะปรับเปลี่ยนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) ซึ่งการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะทำให้ปัญหาเรื่องการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง และยังเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้

ดังนั้นในภาพรวมสรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ตามที่นักคิดและนักวิชาการข้างต้นพบว่าปัจจัยหลักๆ จะต้องประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และรวมถึงบทบาทความรับผิดชอบในงาน

2.1.4 ผู้นำที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุข

ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขนั้นมีโอกาสพิเศษได้ว่า “ผู้นำ” (Leader) นั้นเป็น ตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร อาจกล่าวได้ว่าผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข ครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงลักษณะของผู้นำที่จะสร้างภาวะการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้น ดังนั้นจากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งหมด ผู้ศึกษาได้มุ่งเน้นที่ภาวะผู้นำแบบ บริกร (Leadership as Steward or Servant) และภาวะผู้นำตามแบบของ Jack Welch ที่ได้กล่าวใน หนังสือ Winning

2.1.4.1 ภาวะผู้นำแบบบริกร (Leadership as Servant)

Servant Leadership เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มีได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาภยศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง (สมบัติ กุสุมาลี : 5)

Robert Greenleaf (1970) ได้กล่าวว่าผู้นำแบบบริกรนั้นเกิดมาเพื่อให้บริการ การให้บริการนั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึภายในที่ให้ความสนใจผู้คนและต้องการช่วยเหลือคนเหล่านั้น ดังนั้นเขาจึงเป็นคนที่ถูกเลือกให้เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Robert K. Greenleaf อ้างใน George Manning and Kent Curts ; 133)

นอกจากนี้ผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ยังมุ่งเน้นที่จะอุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร โดยเอาใจใส่กับความต้องการของคนภายใต้บังคับบัญชาของตน ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะพัฒนาพนักงานเพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมา และฝึกหัดพนักงานของตน เพื่อให้สามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้ว เขายังให้การสนับสนุนในเรื่องสายงานอาชีพ (Career Path) ของพนักงานของตนยังเต็มที่ ที่สำคัญ เขายังรับฟังและสร้างชุมชน (Community) ของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอีกด้วย ผู้นำแบบบริกรนี้จะมองพนักงานเปรียบเสมือนหุ้นส่วน (Partner) มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น

ผู้นำแบบบริกรนี้จะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง ซึ่งแสดงออก 3 ทางคือ

1) การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือพนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้นำของตน ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร

2) การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว โดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับเพื่อให้เขาได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึงจากผู้นำของตน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย

3) การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่างๆ ผ่านทางการใช้การป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงาน เพื่อให้เขาเข้าใจว่าสิ่งที่เขาได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ให้เกิดขึ้นด้วย

นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจ จริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ

สมบัติ กุสุมาวดี ได้กล่าวถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริกร ไว้ 7 ประการคือ (สมบัติ กุสุมาวดี : 11)

- 1) แบ่งปันข้อมูล (Sharing information)
- 2) สร้างวิสัยทัศน์ (Building a common vision)
- 3) เรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from mistake)
- 4) ความเป็นอิสระสูง (High levels of interdependence)
- 5) จัดการตนเอง (Self-Management)
- 6) ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ (Questioning present assumptions and mental model)
- 7) ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน (Encouraging creative input from every team member)

จากหนังสือ Leadership Is an Art ของ Max DePree ได้อธิบายลักษณะของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ได้ว่า หน้าทีแรกของผู้นำคือการกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องทำ และหน้าที่สุดท้ายคือการกล่าวขอบคุณ โดยหน้าที่ระหว่างหน้าที่ที่ 1 และ 2 คือการเป็นบุคคลที่คอยให้บริการ “ The first responsibility of a leader is to define what can be. The last is to say thank you. In between the two, the leader must become a servant. ” (Max DePree, Leadership Is an Art อ้างใน George Manning and Kent Curts ; 135)

อาจกล่าวได้ว่าผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) นั้นเป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กร ภายใต้อุปสรรคของพนักงานภายในองค์กร โดยจะรับฟังและทำความเข้าใจถึงความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานต่างๆ และรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างจริงจัง ทั้งยังดำเนินการอย่างพินิจพิเคราะห์ในอันที่จะสร้างความเห็นพ้องต้องกันของคนทุกคน เพื่อจัดความคิดเห็นที่แตกต่างและสร้างทางเลือกที่ 3 ที่เกิดขึ้นจากความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังเน้นในเรื่องของการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของการแก้ปัญหา เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาในกับพนักงานในองค์กรตน



ดังนั้นจากความหมายของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ที่นักวิชาหลายท่านได้ให้เอาไว้ สามารถนำมาเรียบเรียงได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำแบบบริกรตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน

Robert Greenleaf (1970)	สมบัติ กุสุมาวลี	Max DePree
1. ให้ความสนใจและต้องการช่วยเหลือพนักงาน 2. อุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร 3. สามารถดึงความถนัดหรือความชำนาญของพนักงานแต่ละคนออกมา 4. สนับสนุนการพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานแต่ละคน 5. เน้นการสื่อสารแบบสองทาง 6. สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 7. มองพนักงานเป็นหุ้นส่วนขององค์กร 8. ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจกัน การฟังอย่างเปิดใจ 9. เน้นการกระจายอำนาจ	1. แบ่งปันข้อมูล 2. สร้างวิสัยทัศน์ 3. เรียนรู้จากความผิดพลาด 4. ความเป็นอิสระสูง 5. จัดการตนเอง 6. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ 7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิก และในทีมงาน	1. กำหนดสิ่งที่ต้องทำ หรือสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคนในองค์กร 2. กล่าวคำขอบคุณและให้กำลังใจให้กับพนักงานเมื่อภารกิจสำเร็จ 3. ให้การสนับสนุนพนักงานในการทำภารกิจตามวิสัยทัศน์นั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ

จากตารางเปรียบเทียบลักษณะของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) สามารถสรุปได้ว่าหน้าที่หลักของผู้นำแบบบริกรนี้ประกอบด้วย 3 ช่วงด้วยกัน ซึ่งในแต่ละช่วงผู้นำแบบบริกรจะมีพฤติกรรมที่จะคอยสนับสนุนให้งานหรือภารกิจนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมในแต่ละช่วงจะประกอบไปด้วย คือ

ช่วงที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจให้กับพนักงานในองค์กร พฤติกรรมของผู้นำจะประกอบด้วย

- 1) แบ่งปันข้อมูล
- 2) สร้างวิสัยทัศน์
- 3) เรียนรู้จากความผิดพลาด
- 4) ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ
- 5) ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน

ช่วงที่ 2 ระหว่างการปฏิบัติการ ช่วงดังกล่าวจะเป็นช่วงที่ผู้นำจะคอยให้การสนับสนุนให้พนักงานของตนทำงานได้ตามเป้าหมายที่ได้มีการวางเอาไว้ในช่วงแรก ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) ให้ความสนใจและต้องการช่วยเหลือพนักงาน
- 2) อุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร
- 3) สามารถดึงความถนัดหรือความชำนาญของพนักงานแต่ละคนออกมา
- 4) สนับสนุนการพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานแต่ละคน
- 5) เน้นการสื่อสารแบบสองทาง
- 6) สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
- 7) มองพนักงานเป็นหุ้นส่วนขององค์กร
- 8) ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจกัน การฟังอย่างเปิดใจ
- 9) เน้นการกระจายอำนาจ

ช่วงที่ 3 เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ หน้าที่หลักของผู้นำภายหลังจากการเสร็จสิ้นภารกิจคือ กล่าวคำขอบคุณและให้กำลังใจกับพนักงานเมื่อภารกิจสำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเหล่าพนักงาน ทั้งนี้ผู้นำควรที่จะมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับเขาในการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.1.4.2 ภาวะผู้นำแบบ Jack Welch

Jack Welch อดีต CEO (Chief of Executive Officer) ของบริษัท จีอี หรือที่รู้จักกันในนามบริษัท เจเนอรัล อิเล็กทริก เขาเป็นผู้นำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จไปทั่วโลกปีแล้วปีเล่า ด้วยความน่าเชื่อถือของเขา ผวนกับรูปแบบของการบริหาร ในที่สุดทำให้เขาได้รับการยอมรับว่า

รูปแบบของเขานั้นเป็นมาตรฐานของผู้บริหารทั่วโลก โดยสิ่งที่เขาให้ความสำคัญคือ คน (People) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และกำไร (Profit)

จากหนังสือ Winning ซึ่ง Jack Welch ได้เขียนขึ้นภายหลังจากที่เขาได้เกษียณอายุในปี 2001 ซึ่งหนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับพนักงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร หรือในองค์กรทั้งในขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ โดยหนังสือดังกล่าวได้นำเสนอมุมมองที่ลึกลงไปในเรื่องที่เราคิดไม่ถึง และรวมถึงให้คำแนะนำในการเปลี่ยนวิธีการคิดเกี่ยวกับการทำงาน

Jack Welch ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ (Jack Welch, Winning; 63)

- 1) ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง
- 2) ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าทีมของเขาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ
- 3) ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่เขาเหล่านั้น
- 4) ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
- 5) ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งใหม่ๆ และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
- 6) ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
- 7) ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเล็งที่ที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเล็งดังกล่าวด้วยตัวอย่าง
- 8) ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของเขา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงาน ความสำเร็จ

และการเติบโตของเขาเหล่านั้นด้วย โดยทำให้เขารู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ชื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

จากแนวคิดทั้งสองสามารถนำมาเปรียบเทียบ เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำแบบบริกรกับผู้นำตามแบบ Jack Welch

ผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership)	ผู้นำตามแบบ Jack Welch
<ol style="list-style-type: none"> 1. แบ่งปันข้อมูล 2. สร้างวิสัยทัศน์ 3. เรียนรู้จากความผิดพลาด 4. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ 5. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน ให้ความสนใจและต้องการช่วยเหลือพนักงาน 6. อุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร 7. สามารถดึงความถนัดหรือความชำนาญของพนักงานแต่ละคนออกมา 8. สนับสนุนการพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานแต่ละคน 9. เน้นการสื่อสารแบบสองทาง 10. สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 11. มองพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 12. ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจกัน การฟังอย่างเปิดใจ 13. เน้นการกระจายอำนาจ 14. กล่าวคำขอบคุณและให้กำลังใจกับพนักงานเมื่อภารกิจสำเร็จ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาทีมเพื่อสร้างความมั่นใจ 2. สร้างความเข้าใจและตระหนักร่วมกันถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจ 3. เข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี 4. สร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ 5. กล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้ 6. ผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ 7. สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น 8. ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น

จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) นั้น ควรมีลักษณะที่ผสมผสานกันระหว่างผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) และผู้นำตามแบบของ Jack Welch ดังนี้

- 1) เป็นผู้สร้างและพัฒนาทีมงาน
- 2) สร้างความเข้าใจที่ตรงกันและการตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรที่ตรงกัน
- 3) เน้นการสื่อสารแบบสองทาง
- 4) จูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่น เชื่อใจ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดสำนึก โปร่งใส และสร้างความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- 5) สามารถดึงส่วนที่เด่นของพนักงานแต่ละคนออกมา เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้แสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
- 6) อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร
- 7) กระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจต่างๆ
- 8) ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นภายในองค์กรไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม

2.1.5 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม มนุษย์ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ มนุษย์เราต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อมตน เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย

นอกจากนี้ อริสโตเติล ได้ให้ความหมายของคำว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ (Friendships) ไว้ว่าเพื่อนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิดของ อริสโตเติลแล้วเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องเพติดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี (ข้อมูลออนไลน์)

นอกจากนี้ในทฤษฎีในเรื่องของแรงจูงใจนั้น อับบราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของ มนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม

(Belonging Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำค้างใจปรารถนา (Self-Actualization) โดยมาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ตามลำดับ

แอลเดอเฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory) ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs)

จากทฤษฎีแรงจูงใจของนักจิตวิทยาทั้งสองไม่ว่าจะเป็น มาสโลว์หรือแอลเดอเฟอร์ นั้น จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์ต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน

จากงานวิจัยเรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well-Being โดย Diener และ Seligman ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน (Well-being in workplace) กล่าวคือความเป็นอยู่ที่ดีนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จากการทดสอบได้บ่งชี้ว่าส่วนหนึ่งของความทุกข์หรือความเศร้าของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเกิดจากการถูกตัดออกจากสังคมที่เขาคนนั้นอยู่ หรือเกิดจากการมีสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับคนในสังคมหรือกลุ่มที่คนนั้นดำรงอยู่ มนุษย์เรามีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมที่คนเหล่านั้นอยู่ เพื่อรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอาไว้

Baumeister และ Leary (1995) พบว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของร่วม มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีต่อไป มนุษย์ต้องการที่จะถูกพันนาการด้วยความผูกพันที่แน่นแฟ้นของกลุ่มทางสังคมที่ตนอยู่มากกว่าความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตนเอง

Kram และ Isabella (Kram & Isabella , 1985 อ้างใน Workplace Relationship Quality and Employee Information Experience, Patricia. : Available at http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3669/is_200512/ai_n16078917/pg_2) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานไว้ว่า

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีลักษณะที่พิเศษ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญต่อทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กรในการดำรงอยู่และการพัฒนาของความสัมพันธ์ ซึ่งความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย การตัดสินใจ การแบ่งปัน อารมณ์

จากมุมมองและนิยามที่นักคิดและวิจัยต่างๆ ได้ให้ไว้ในเรื่องของเพื่อนหรือมิตรภาพในที่ทำงาน สามารถสรุปได้ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ เมื่อใดมนุษย์ถูกตัดขาดจากกลุ่มของตนแล้วก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยวซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความทุกข์ขึ้นมาในจิตใจ

ดังนั้นจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace or Friendships) เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้วยมนุษย์เป็นสัตว์สังคมตามคำกล่าวของอริสโตเติล นั้นปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขได้ของมนุษย์ก็คือการมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้างนั่นเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

อาคม ไตรพยัคฆ์ (ข้อมูลออนไลน์) ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร

คุณลักษณะส่วนตัวของประชากรที่แตกต่างกัน ณ ช่วงเวลาหนึ่ง สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้หลากหลายพฤติกรรม เนื่องจากประสบการณ์หรือเหตุผลส่วนตัวที่เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความความคิด การตัดสินใจ และการกระทำที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยร่วมจากภายนอกด้วย

3. โครงสร้างและลักษณะงานของกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินภารกิจหลักด้านการจัดหาพลังงานไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของคนไทย รวมถึงการรักษาเสถียรภาพของระบบไฟฟ้าในประเทศไทยให้มีความมั่นคง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ ให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรม และให้ความสำคัญต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อสรรค์สร้าง พัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (พระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511) โดยการจัดโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

โครงสร้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีลักษณะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ โดยมีโครงสร้างบังคับบัญชาเริ่มจาก ผู้อำนวยการ (1 ตำแหน่ง) รองผู้อำนวยการ (10 ตำแหน่ง) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (30 ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการฝ่าย (90 ตำแหน่ง) หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก และผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ

กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ อยู่ในสายงานของรองผู้อำนวยการพัฒนาธุรกิจ ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรกิจบำรุงรักษา ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า ตามลำดับ ภายในกองแบ่งออกเป็น 4 แผนก ได้แก่ แผนกวิศวกรรมระบบควบคุมโรงไฟฟ้า แผนกระบบควบคุมหม้อน้ำและกังหัน แผนกเครื่องมือวัดคุมและอุปกรณ์ควบคุมกล และแผนกควบคุมอุปกรณ์สนับสนุน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับให้บริการบำรุงรักษา ตรวจสอบ ทดสอบ แก้ไข ซ่อมแซมระบบควบคุมและป้องกัน หม้อน้ำ กังหันไอน้ำ และกังหันน้ำ อุปกรณ์เครื่องมือวัดและควบคุมกล ระบบควบคุม สนับสนุน ของโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำอย่างครบวงจร รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงระบบ โดยให้บริการโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและโรงไฟฟ้าเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางด้านเทคนิคบำรุงรักษา (Centralized Technical Maintenance) เกี่ยวกับระบบควบคุมการผลิตของโรงไฟฟ้าพลังความร้อน พลังน้ำ โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ และพลังงานลม ศึกษาพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ในแบบ Integrated Product Technology (I-PRO) รวมทั้งดำเนินกิจกรรมระบบงานควบคุมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กิจกรรม 5ส กิจกรรมข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญด้านพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการ

พัฒนางาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงานแก่พนักงาน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2555 กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ, 2555)

การทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานตามแผนวาระการบำรุงรักษา และการบำรุงรักษาแบบฉุกเฉิน โดยต้องเดินทางไปโรงไฟฟ้าเป้าหมาย ตามการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของผู้ที่รับผิดชอบในแผนก ซึ่งในแต่ละงานมีการกำหนดภารกิจ กำหนดจำนวนและชื่อผู้ปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างละเอียด เพื่อควบคุมงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

จากลักษณะงานทั้งหมดที่กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ รับผิดชอบ พนักงานทุกคนต้องบริหารจัดการตนเองทั้งพฤติกรรมและทัศนคติในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านผู้นำ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่า ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขต กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

จารุมา ชูช่วง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 3 - 8 ที่มีใช้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐจำนวน 279 คน พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และ บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้าไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่นี้ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนองระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบัน

ของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

ศุภัญญา อินตะโตด (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 223 คน ผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และ

สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุวิทย์ สายสุเขียว และคณะ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงาน โรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548 การศึกษาครั้งนี้ ใช้ข้อมูลปฐมภูมิซึ่งได้จากการสัมภาษณ์พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ระดับ 2 - 10 จำนวน 335 คน โดยตัวแปรอิสระคือ ความพึงพอใจในงานแยกเป็นด้านต่างๆ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกตามลักษณะงาน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสื่อสารภายใน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และด้านวิธีการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดพอสรุปสาระสำคัญของการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานในแต่ละองค์กรใฝ่ฝัน และขณะเดียวกันทุกองค์กรต่างก็ต้องการเช่นกันด้วย ด้วยความจริงที่ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นพื้นฐานของความสำเร็จต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นในระดับตัวพนักงานเองและองค์กร ทำให้กระแสปัจจุบันทำให้หลายองค์กรได้หันมาให้ความสำคัญการทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้นจากการศึกษาพบว่าส่วนผสมที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้นจะต้องประกอบด้วย

- 1) ทักษะที่ดีและการมองโลกในแง่ดี (Positive Attitude and Optimistic)
- 2) การได้ทำงานที่ตนชอบหรือถนัดและมีความท้าทาย (Strength and Challenge)
- 3) เพื่อนร่วมงานที่ดี (Good Teamwork)
- 4) การได้รับการยอมรับจากองค์กร (Recognition)
- 5) มีส่วนร่วมกับเป้าหมายองค์กร (Participation)
- 6) เข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
- 7) มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง
- 8) มีความรู้สึกกระตือรือร้น ตื่นตัว ตื่นเต้นและสนุกในการทำงาน

กล่าวคือในการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องสื่อภาพของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนทราบและตระหนักถึง ซึ่งจะเป็นผลดีอย่าง

ยิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ร่วมกันทั้งในตัวพนักงานเองและองค์กร

ในขณะที่เดียวกันคุณสมบัติหลักของตัวพนักงานเองก็คือในเรื่องของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงหรือมีต่อองค์กร ทัศนคตินั้นเกิดได้ทั้งจากการหล่อหลอมของสังคมแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นตัวองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนในการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รักและจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ในเรื่องของการทำงานไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยหนึ่งเกิดจากรื่องของความชำนาญในงานนั้นหรือมีความชอบในงานนั้น กล่าวคือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ดี ซึ่งจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน หรือการให้งานที่พนักงานคนนั้นๆ มีความชำนาญ ชอบ และสามารถทำได้ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรและสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยทั้งนี้ผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญที่จะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกๆ ส่วนและทุกๆ คน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำหรือองค์กร และรวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้พนักงานที่มีความถนัดในงานนั้นทำงานที่ตนเองรัก ชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ที่สำคัญสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับ ให้ความสำคัญ นับถือในความสามารถ และความเชื่อใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุขได้ ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนในองค์กรมีความรัก ให้เกียรติกัน เคารพ และหวังดีต่อกัน เพื่อไปถึงเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์กรและตนเองเพื่อสร้างผลผลิตที่ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) ประชากร
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 70 คน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2555 กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ, 2555) จำแนกตามระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 64 คน ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย ส่วนกลางกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ แผนกวิศวกรรมระบบควบคุมโรงไฟฟ้า แผนกระบบควบคุมหม้อน้ำและกังหัน แผนกเครื่องมือวัดคุมและอุปกรณ์ควบคุมกล และแผนกควบคุมอุปกรณ์สนับสนุน ทั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รวมนศิริ เมณะโพธิ์ (2550) โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อความเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน และภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อความในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้อความในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อความ
<u>ปัจจัยลักษณะงาน</u>	
- ด้านผู้นำ (Leader)	10
- ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships)	10
- ด้านความรักในงาน (Job Inspiration)	11
- ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5
- ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4
<u>ภาพรวมความสุขในการทำงาน</u>	3
รวม	43

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ซึ่งใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานจึงประกอบด้วยข้อความจำนวน 40 ข้อ และภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบ Likert-Type Scale ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็นห้าระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ทุกข้อคำถามของแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 นำมาทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- 1) นายภายิต สักคะนายก วุฒิกการศึกษา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่ง หัวหน้ากองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ
- 2) นายชนะพันธ์ คงนาม วุฒิกการศึกษา วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกควบคุมอุปกรณ์สนับสนุน
- 3) นายศุภวัตร น้ำประเสริฐ วุฒิกการศึกษา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่ง วิศวกร ระดับ 8 แผนกวิศวกรรมระบบควบคุมโรงไฟฟ้า

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า ทุกข้อคำถามสามารถใช้วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากมีค่า IOC มากกว่า 0.5

2.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 20 คนแรก แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ด้านผู้นำ	10	0.961
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	10	0.931
ด้านความรักในงาน	11	0.868
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	5	0.889
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4	0.769
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3	0.920
รวม	43	0.957

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
 คะแนนเฉลี่ย 0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 0.41 – 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

จากตารางที่ 3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยลักษณะงานทุกด้านและแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากมีค่าแอลฟา (α) มากกว่า 0.7

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) จำนวน 70 คน

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบ Likert-Type Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530: 85) แบ่งค่าของคำตอบเป็นห้าระดับ เรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน ตามลำดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วย
 ระดับความคิดเห็น 3 ไม่แน่ใจ
 ระดับความคิดเห็น 2 ไม่เห็นด้วย
 ระดับความคิดเห็น 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจัดทำหลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) ออกเป็นสามช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

5. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมของความสุขในการทำงาน

5.2 สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent - Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานว่ามีความสำคัญทางสถิติหรือไม่

5.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยลักษณะงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ยอมรับได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากพนักงานจำนวน 70 คน และจากการเก็บข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

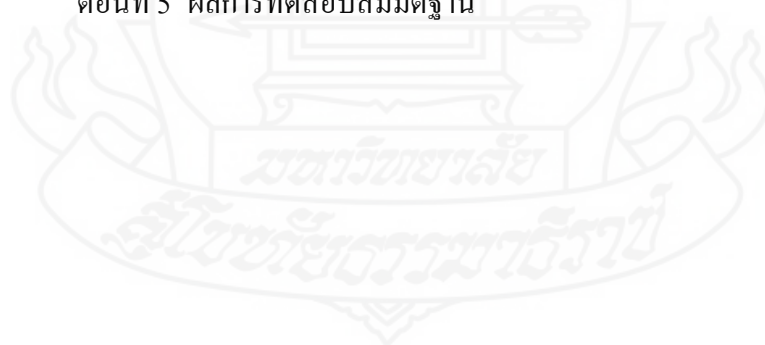
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (70 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	64	91.4
หญิง	6	8.6
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	11	15.7
31 – 40 ปี	13	18.6
41 – 50 ปี	28	40.0
51 ปี ขึ้นไป	18	25.7
สถานภาพการสมรส		
โสด	18	25.7
สมรส	51	72.9
อื่นๆ	1	1.4
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	57.1
ปริญญาตรี	24	34.3
ปริญญาโท	5	7.1
ปริญญาเอก	1	1.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (70 คน)	ร้อยละ (100.0)
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	64	91.4
ระดับผู้บังคับบัญชา	6	8.6
รายได้ต่อเดือน		
10,001 – 30,000 บาท	20	28.6
30,001 – 50,000 บาท	22	31.4
50,001 – 70,000 บาท	9	12.9
70,001 บาท ขึ้นไป	19	27.1
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	18	25.7
11 – 20 ปี	15	21.4
21 – 30 ปี	26	37.1
31 ปี ขึ้นไป	11	15.7

จากตารางที่ 4.1 สรุปได้ว่า พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 91.4 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 40.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 72.9 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.1 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 91.4 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 31.4 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 37.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็นห้าระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.2 และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) แสดงดังตารางที่ 4.3

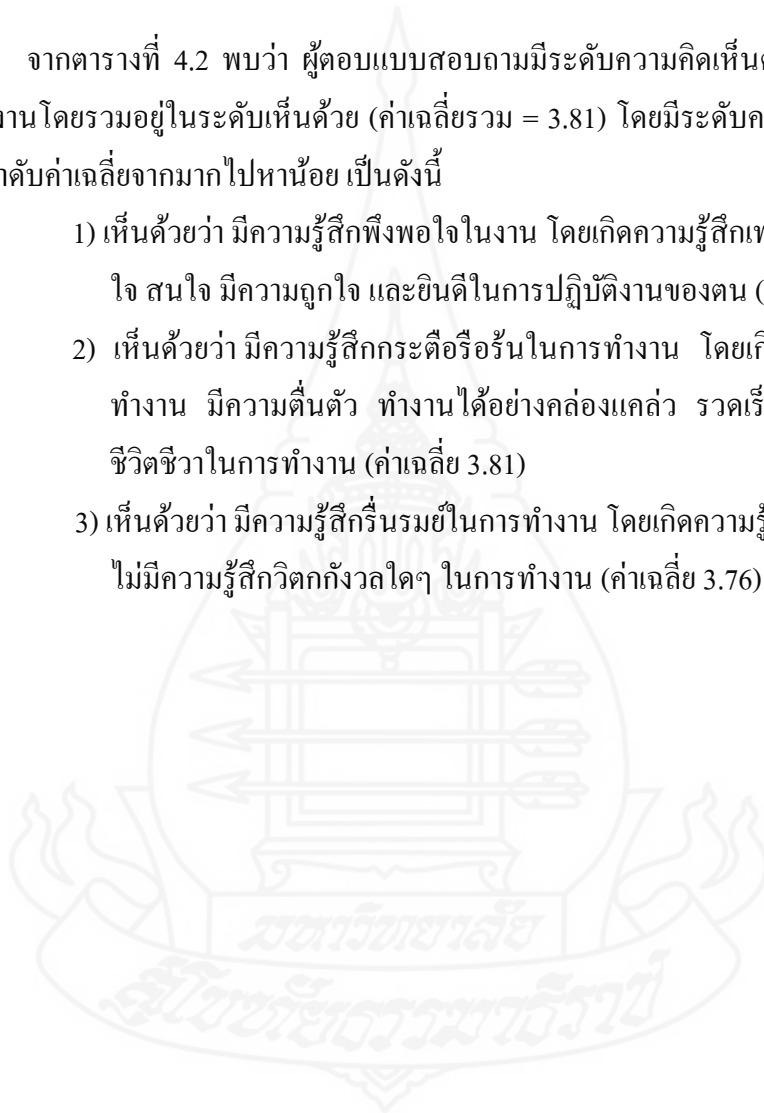
ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ภาพรวมความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	13 (18.6)	30 (42.9)	24 (34.3)	3 (4.3)	0 (0.0)	3.76 (เห็นด้วย)
ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	15 (21.4)	38 (54.3)	13 (18.6)	3 (4.3)	1 (1.4)	3.90 (เห็นด้วย)
ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	13 (18.6)	35 (50.0)	19 (27.1)	2 (2.9)	1 (1.4)	3.81 (เห็นด้วย)
						3.81 (เห็นด้วย)
	ค่าเฉลี่ยรวม					3.81 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.81) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

- 1) เห็นด้วยว่า มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ย 3.90)
- 2) เห็นด้วยว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)
- 3) เห็นด้วยว่า มีความรู้สึกมีธรรมเนียมในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76)



ตารางที่ 4.3 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ภาพรวมความสุข ในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความรู้สึกชื่นชมยินดีในการ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับ งานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวล ใดๆ ในการทำงาน	43 (61.4)	24 (34.3)	3 (4.3)	3.76 (ระดับสูง)
ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดย เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี ใจ สนใจ มีความถูกต้อง และยินดีใน การปฏิบัติงานของตน	53 (75.7)	13 (18.6)	4 (5.7)	3.90 (ระดับสูง)
ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยาก ทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่าง คล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มี ชีวิตชีวาในการทำงาน	48 (68.6)	19 (27.1)	3 (4.3)	3.81 (ระดับสูง)
ค่าเฉลี่ยรวม	48	19	3	3.81
ระดับความสุขในการทำงาน	(68.6)	(27.1)	(4.3)	(ระดับสูง)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ
ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีระดับ
ความสุขในการทำงานทุกมิติอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.81) โดยพนักงานที่มีระดับความสุข
ในการทำงานสูง มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงาน
ปานกลาง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานต่ำ มี
จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Samples t-test) กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 4.4 – 4.14

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน	เพศ		t-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านผู้นำ	3.47	3.33	0.458	0.077
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.84	3.52	1.330	0.184
ด้านความรักในงาน	3.65	3.30	1.577	0.048*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.98	3.83	0.595	0.049*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.68	3.54	0.574	0.180

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : เพศ

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น ปัจจัยลักษณะงาน	อายุ				F-Value	Sig.
	≤ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	≥ 50 ปี		
ด้านผู้นำ	3.70	3.54	3.48	3.21	1.374	0.258
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.04	3.81	3.64	3.93	1.783	0.159
ด้านความรักในงาน	3.26	3.71	3.67	3.70	2.282	0.087
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.13	3.85	3.94	3.99	0.503	0.681
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	3.65	3.59	3.65	0.945	0.424

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : อายุ

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็น ปัจจัยลักษณะงาน	สถานภาพการสมรส			F-Value	Sig.
	โสด	สมรส	อื่น ๆ		
ด้านผู้นำ	3.57	3.41	4.00	0.718	0.491
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.04	3.73	4.10	2.427	0.096
ด้านความรักในงาน	3.37	3.69	3.91	3.099	0.052
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.03	3.94	4.20	0.271	0.763
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.78	3.63	4.00	0.610	0.546

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับการศึกษา				F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	โท	เอก		
ด้านผู้นำ	3.54	3.34	3.44	3.00	0.588	0.625
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.85	3.73	3.96	3.50	0.421	0.738
ด้านความรักในงาน	3.70	3.50	3.55	3.73	0.747	0.528
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.06	3.88	3.76	3.40	1.050	0.376
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.77	3.55	3.45	3.75	0.973	0.411

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับตำแหน่งงาน		t-Value	Sig.
	ปฏิบัติการ	ผู้บังคับบัญชา		
ด้านผู้นำ	3.46	3.43	0.079	0.738
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.81	3.80	0.039	0.300
ด้านความรักในงาน	3.61	3.67	-0.240	0.287
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	3.90	0.295	0.358
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.68	3.58	0.389	0.044*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : ระดับตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)				F-Value	Sig.
	10,001- 30,000	30,001- 50,000	50,001- 70,000	≥ 70,000		
ด้านผู้นำ	3.68	3.37	3.40	3.34	1.024	0.388
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.94	3.51	3.94	3.95	3.188	0.029*
ด้านความรักในงาน	3.47	3.56	3.74	3.78	1.485	0.227
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.09	3.82	4.07	3.96	0.907	0.442
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.83	3.56	3.72	3.62	0.833	0.480

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านด้านผู้นำด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			10,001- 30,000	30,001- 50,000	50,001- 70,000	≥ 70,000
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	10,001- 30,000	3.94	-	0.099	1.000	1.000
	30,001-50,000	3.51	0.099	-	0.265	0.097
	50,001-70,000	3.94	1.000	0.265	-	1.000
	≥ 70,000	3.95	1.000	0.097	1.000	-

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน	อายุการทำงาน				F-Value	Sig.
	≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี		
ด้านผู้นำ	3.65	3.02	3.63	3.31	3.770	0.015*
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.98	3.36	3.84	4.06	5.296	0.002*
ด้านความรักในงาน	3.52	3.35	3.79	3.74	2.970	0.038*
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.01	3.64	4.06	4.11	2.286	0.087
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.86	3.35	3.69	3.75	2.424	0.074

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวแปรตาม : ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ : อายุการทำงาน

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยลักษณะงาน	อายุ การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
ด้านผู้นำ	≤ 10 ปี	3.65	-	0.054	1.000	0.582
	11 – 20 ปี	3.02	0.054	-	0.040*	0.726
	21 – 30 ปี	3.63	1.000	0.040*	-	0.579
	≥ 31 ปี	3.31	0.582	0.726	0.579	-
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	≤ 10 ปี	3.98	-	0.013*	0.867	0.980
	11 – 20 ปี	3.36	0.013*	-	0.050*	0.013*
	21 – 30 ปี	3.84	0.867	0.050*	-	0.705
	≥ 31 ปี	4.06	0.980	0.013*	0.705	-
ด้านความรักในงาน	≤ 10 ปี	3.52	-	0.829	0.361	0.695
	11 – 20 ปี	3.35	0.829	-	0.070	0.276
	21 – 30 ปี	3.79	0.361	0.070	-	0.995
	≥ 31 ปี	3.74	0.695	0.276	0.995	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า

1) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนหนึ่งคู่ คือ พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงาน 21 - 30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุงาน 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.02)

2) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสามคู่ คือ

2.1) พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี โดยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.98) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.36)

2.2) พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงาน 21 - 30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุงาน 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.36)

2.3) พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี กับ พนักงานที่มีอายุงาน 31 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุงาน 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.36)

3) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ความคิดเห็นต่อ ภาพรวมความสุขในการทำงาน	t-Value / F-Value	Sig.
เพศ			1.093	0.051
ชาย	64	3.85		
หญิง	6	3.50		
อายุ			1.320	0.275
ต่ำกว่า 30 ปี	11	4.18		
31 - 40 ปี	13	3.72		
41 - 50 ปี	28	3.68		
51 ปี ขึ้นไป	18	3.91		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ความคิดเห็นต่อ ภาพรวมความสุขในการทำงาน	t-Value / F-Value	Sig.
สถานภาพการสมรส			0.176	0.839
โสด	18	3.91		
สมรส	51	3.80		
อื่นๆ	1	4.00		
ระดับการศึกษา			1.553	0.209
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	3.93		
ปริญญาตรี	24	3.81		
ปริญญาโท	5	3.27		
ปริญญาเอก	1	3.00		
ระดับตำแหน่งงาน			0.714	0.662
ระดับปฏิบัติการ	64	3.84		
ระดับผู้บังคับบัญชา	6	3.61		
รายได้ต่อเดือน			1.291	0.285
10,001 - 30,000 บาท	20	4.07		
30,001 - 50,000 บาท	22	3.61		
50,001 - 70,000 บาท	9	3.81		
70,001 บาท ขึ้นไป	19	3.82		
อายุการทำงาน			3.273	0.026*
ต่ำกว่า 10 ปี	18	4.07		
11 - 20 ปี	15	3.36		
21 - 30 ปี	26	3.81		
31 ปี ขึ้นไป	11	4.09		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อายุการทำงานมีผลกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่

ความคิดเห็นต่อ ภาพรวมความสุขในการทำงาน	อายุ การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย / Sig.			
			≤ 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	≥ 31 ปี
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	≤ 10 ปี	4.07	-	0.056	0.701	1.000
	11 – 20 ปี	3.36	0.056	-	0.308	0.102
	21 – 30 ปี	3.81	0.701	0.308	-	0.762
	≥ 31 ปี	4.09	1.000	0.102	0.762	-

Post Hoc Comparisons Scheffe's Method

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยลักษณะงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกระดับความคิดเห็นออกเป็นห้าระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.15 – 4.20 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	9 (12.9)	36 (51.4)	22 (31.4)	3 (4.3)	0 (0.0)	3.73 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสามารถสร้างความ เข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้ง องค์กร	6 (8.6)	28 (40.0)	30 (42.9)	5 (7.1)	1 (1.4)	3.47 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสามารถสร้าง ความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	8 (11.4)	24 (34.3)	32 (45.7)	6 (8.6)	0 (0.0)	3.49 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบ สองทางที่เปิดเผยและ โปร่งใสให้ เกิดขึ้นในองค์กร	4 (5.7)	26 (37.1)	33 (47.1)	7 (10.0)	0 (0.0)	3.39 (ไม่แน่ใจ)
ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจ ให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้ พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	5 (7.1)	25 (35.7)	31 (44.3)	9 (12.9)	0 (0.0)	3.37 (ไม่แน่ใจ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรง ปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการ ทำงานให้กับท่าน	5 (7.1)	24 (34.3)	32 (45.7)	8 (11.4)	1 (1.4)	3.34 (ไม่แน่ใจ)
ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพ ของท่านออกมา เพื่อให้ท่าน สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	5 (7.1)	23 (32.9)	37 (52.9)	5 (7.1)	0 (0.0)	3.40 (ไม่แน่ใจ)
ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศ ตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	7 (10.0)	29 (41.4)	28 (40.0)	6 (8.6)	0 (0.0)	3.53 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นใน เรื่องของการกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในการทำการกิจและ หน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ	4 (5.7)	30 (42.9)	29 (41.4)	7 (10.0)	0 (0.0)	3.44 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านจดจำและให้ ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	5 (7.1)	25 (35.7)	32 (45.7)	8 (11.4)	0 (0.0)	3.39 (ไม่แน่ใจ)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.45) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

- 1) เห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73)
- 2) เห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.53)
- 3) เห็นด้วยว่า ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.49)
- 4) เห็นด้วยว่า ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.47)
- 5) เห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.44)
- 6) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.40)
- 7) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39) และ
ไม่แน่ใจว่า ผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39)
- 8) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.37)
- 9) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อ ท่าน	12 (17.2)	47 (67.1)	10 (14.3)	1 (1.4)	0 (0.0)	4.00 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	13 (18.6)	40 (57.1)	16 (22.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.93 (เห็นด้วย)
เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับ ท่าน	10 (14.3)	39 (55.7)	20 (28.6)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.83 (เห็นด้วย)
ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	18 (25.7)	41 (58.6)	10 (14.3)	0 (0.0)	1 (1.4)	4.07 (เห็นด้วย)
เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถ ปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ ทุกเรื่อง	11 (15.7)	36 (51.4)	17 (24.3)	4 (5.7)	2 (2.9)	3.71 (เห็นด้วย)
ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่าง เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	13 (18.6)	36 (51.4)	20 (28.6)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.87 (เห็นด้วย)
ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	7 (10.0)	39 (55.7)	21 (30.0)	3 (4.3)	0 (0.0)	3.71 (เห็นด้วย)
ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ เพื่อนร่วมงาน	8 (11.4)	39 (55.7)	20 (28.6)	3 (4.3)	0 (0.0)	3.74 (เห็นด้วย)
ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มี การแบ่งปันความรู้สึกกันอย่าง เปิดเผยและกว้างขวาง	7 (10.0)	34 (48.6)	27 (38.6)	2 (2.9)	0 (0.0)	3.66 (เห็นด้วย)
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร	5 (7.1)	33 (47.1)	28 (40.0)	4 (5.7)	0 (0.0)	3.56 (เห็นด้วย)
						3.81 (เห็นด้วย)
	ค่าเฉลี่ยรวม					

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.81) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

- 1) เห็นด้วยว่า มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07)
- 2) เห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00)
- 3) เห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.93)
- 4) เห็นด้วยว่า ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.87)
- 5) เห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.83)
- 6) เห็นด้วยว่า ตนเองมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)
- 7) เห็นด้วยว่า เมื่อตนเองมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.71) และ
 เห็นด้วยว่า ตนเองได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.71)
- 8) เห็นด้วยว่า ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย 3.66)
- 9) เห็นด้วยว่า ตนเองรู้สึกว่ามีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	6 (8.6)	40 (57.1)	19 (27.1)	4 (5.7)	1 (1.4)	3.66 (เห็นด้วย)
ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	7 (10.0)	33 (47.1)	26 (37.1)	4 (5.7)	0 (0.0)	3.61 (เห็นด้วย)
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3 (4.3)	29 (41.4)	30 (42.9)	6 (8.6)	2 (2.9)	3.36 (ไม่แน่ใจ)
ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	5 (7.1)	38 (54.3)	22 (31.4)	3 (4.3)	2 (2.9)	3.59 (เห็นด้วย)
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	2 (2.9)	21 (30.0)	40 (57.1)	5 (7.1)	2 (2.9)	3.23 (ไม่แน่ใจ)
งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	18 (25.7)	39 (55.7)	12 (17.1)	1 (1.4)	0 (0.0)	4.06 (เห็นด้วย)
ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	2 (2.9)	29 (41.4)	32 (45.7)	4 (5.7)	3 (4.3)	3.33 (ไม่แน่ใจ)
งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	10 (14.3)	36 (51.4)	18 (25.7)	4 (5.7)	2 (2.9)	3.69 (เห็นด้วย)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง	9 (12.9)	40 (57.1)	17 (24.3)	2 (2.9)	2 (2.9)	3.74 (เห็นด้วย)
ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	5 (7.1)	39 (55.7)	19 (27.1)	5 (7.1)	2 (2.9)	3.57 (เห็นด้วย)
ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	10 (14.3)	51 (72.9)	7 (10.0)	1 (1.4)	1 (1.4)	3.97 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.62 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.62) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

- 1) เห็นด้วยว่า งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06)
- 2) เห็นด้วยว่า ตนเองเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.97)
- 3) เห็นด้วยว่า ตนเองสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 3.74)
- 4) เห็นด้วยว่า งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.69)
- 5) เห็นด้วยว่า หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด (ค่าเฉลี่ย 3.66)

- 6) เห็นด้วยว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.61)
- 7) เห็นด้วยว่า ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.59)
- 8) เห็นด้วยว่า ในปัจจุบันได้ทำงานที่ตนเองมีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 3.57)
- 9) ไม่แน่ใจว่า มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.36)
- 10) ไม่แน่ใจว่า มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.33)
- 11) ไม่แน่ใจว่า มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อในค่านิยมของ องค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	13 (18.6)	41 (58.6)	14 (20.0)	1 (1.4)	1 (1.4)	3.91 (เห็นด้วย)
ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ	9 (12.9)	45 (64.3)	15 (21.4)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.89 (เห็นด้วย)
ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อ องค์กรอย่างไร	12 (17.1)	48 (68.6)	9 (12.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	4.01 (เห็นด้วย)
ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงาน ของท่านมีผลตามเป้าหมายของ ค่านิยมขององค์กร	13 (18.6)	45 (64.3)	11 (15.7)	0 (0.0)	1 (1.4)	3.99 (เห็นด้วย)
ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของ ตัวท่านเอง	17 (24.3)	40 (57.1)	11 (15.7)	2 (2.9)	0 (0.0)	4.03 (เห็นด้วย)
	ค่าเฉลี่ยรวม					3.97 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.97) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

- 1) เห็นด้วยว่า ตนเองยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.03)
- 2) เห็นด้วยว่า ตนเองเข้าใจงานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 4.01)
- 3) เห็นด้วยว่า ตนเองตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.99)
- 4) เห็นด้วยว่า ตนเองมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.91)
- 5) เห็นด้วยว่า ตนเองมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 4.19 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	5 (7.1)	47 (67.1)	16 (22.9)	1 (1.4)	1 (1.4)	3.77 (เห็นด้วย)
ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	8 (11.4)	36 (51.4)	20 (28.6)	6 (8.6)	0 (0.0)	3.66 (เห็นด้วย)
ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8 (11.4)	37 (52.9)	23 (32.9)	2 (2.9)	0 (0.0)	3.73 (เห็นด้วย)
ผู้นำของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	8 (11.4)	27 (38.6)	30 (42.9)	4 (5.7)	1 (1.4)	3.53 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.67) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้

- 1) เห็นด้วยว่า ตนเองอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (ค่าเฉลี่ย 3.77)
- 2) เห็นด้วยว่า ตนเองสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.73)
- 3) เห็นด้วยว่า ตนเองมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)
- 4) เห็นด้วยว่า ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.81	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.67	เห็นด้วย
ด้านความรักในงาน	3.62	เห็นด้วย
ด้านผู้นำ	3.45	เห็นด้วย

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.20 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยลักษณะงาน โดยปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านความรักในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ความคิดเห็นต่อ			R	R Square
	ภาพรวมความสุขในการทำงาน				
	β	t	Sig.		
ด้านผู้นำ	0.108	0.943	0.349		
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.264	2.509	0.015*		
ด้านความรักในงาน	0.040	0.435	0.665	0.782	0.612
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.303	2.827	0.006*		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.261	2.200	0.031*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05

ตัวทำนาย (Predictors) : ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) : ภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.782 และภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ และด้านความรักในงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติสูงกว่าระดับ .05 แต่ปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.303$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.264$)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) สามารถสรุปผลจากการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานทุกมิติอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.81) โดยมีติของความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมาคือ มิติของความกระตือรือร้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และมีติของความรื่นรมย์ในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ตามลำดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานทุกมิติอยู่ในระดับเห็นด้วย สรุปได้ว่า ผลการทดสอบเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนที่เหลือได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.782 และภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านความรักในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ สรุปได้ว่า ผลการทดสอบเป็นไปตามสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ใน 3 มิติ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1.2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 70 คน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2555 กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ, 2555) จำแนกตามระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน แบ่ง

ออกเป็นสองระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 64 คน ซึ่งทั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยได้รับการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนนบาคเท่ากับ 0.957 แบบสอบถามสำหรับศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อความเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานจำนวน 40 ข้อ และภาพรวมความสุขในการทำงานจำนวน 3 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบ Likert-Type Scale ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็นห้าระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารงานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วทั้ง 70 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม จากนั้นบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 20 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมของความสุขในการทำงาน

2) สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent - Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานว่า มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยลักษณะงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ยอมรับได้

การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบ Likert-Type Scale แบ่งค่าของคำตอบเป็นห้าระดับ เรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน ตามลำดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 3 ไม่แน่ใจ

ระดับความคิดเห็น 2 ไม่เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในแบบสอบถาม ผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ออกเป็นสามช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

1.3 ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) จำนวน 70 คน สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 91.4 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 40.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 72.9 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.1 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 91.4 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 31.4 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 37.1

1.3.2 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อคำถามจำนวนสามข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-

Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สุดท้ายคือ มีความรู้สึกตื่นนรมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกมิติ โดยพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 พนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และพนักงานที่มีระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน

1) พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แตกต่างกัน โดยด้านความรักในงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่เพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร เพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง แต่ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย กล่าวได้ว่า เพศมีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานของพนักงานด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แต่ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน โดยระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าระดับผู้บังคับบัญชา แต่ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย กล่าวได้ว่า ระดับตำแหน่งงานมีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานของพนักงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แตกต่างกัน โดยด้านผู้นำพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 21 – 30 ปี, 31 ปี ขึ้นไป และ 11 – 20 ปี ตามลำดับ ซึ่งสองอันดับแรกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่สองอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานพนักงานที่มีอายุงาน 31 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี, 21 – 30 ปี และ 11 – 20 ปี ตามลำดับ ซึ่งสามอันดับแรกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่อันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ กล่าวได้ว่า อายุการทำงานมีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานของพนักงานด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นในด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

1.3.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยลักษณะงาน

1) ปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ (Leader) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ได้แก่ 1) เห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน 2) เห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร 3) เห็นด้วยว่า ผู้นำสามารถ

สร้างความรู้สึกรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 4) เห็นด้วยว่า ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร 5) เห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ 6) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร 8) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำจรรยาและให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 10) ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงานตามลำดับ

2) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อย่อย ได้แก่ 1) เห็นด้วยว่า มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของตนเอง 2) เห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อตนเอง 3) เห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับตนเอง 4) เห็นด้วยว่า ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน 5) เห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับตนเอง 6) เห็นด้วยว่า ตนเองมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน 7) เห็นด้วยว่า เมื่อตนเองมีปัญหามีสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง 8) เห็นด้วยว่า ตนเองได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง 9) เห็นด้วยว่า ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และ 10) เห็นด้วยว่า ตนเองรู้สึกว่ามีค่าหรือมีความหมายต่อองค์กร ตามลำดับ

3) ปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน (Job Inspiration) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อย่อย ได้แก่ 1) เห็นด้วยว่า งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก 2) เห็นด้วยว่า ตนเองเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน 3) เห็นด้วยว่า ตนเองสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง 4) เห็นด้วยว่า งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของตนเอง 5) เห็นด้วยว่า หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด 6) เห็นด้วยว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบ

แบบแผนที่แน่นอน 7) เห็นด้วยว่า ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของตนเอง 8) เห็นด้วยว่า ในปัจจุบันได้ทำงานที่ตนเองมีความชำนาญ 9) ไม่แน่ใจว่า มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ 10) ไม่แน่ใจว่า มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และ 11) ไม่แน่ใจว่า มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

4) ปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตย่อย ได้แก่ 1) เห็นด้วยว่า ตนเองยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง 2) เห็นด้วยว่า ตนเองเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร 3) เห็นด้วยว่า ตนเองตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร 4) เห็นด้วยว่า ตนเองมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และ 5) เห็นด้วยว่า ตนเองมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ตามลำดับ

5) ปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตย่อย ได้แก่ 1) เห็นด้วยว่า ตนเองอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ 2) เห็นด้วยว่า ตนเองสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เห็นด้วยว่า ตนเองมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และ 4) เห็นด้วยว่า ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม ตามลำดับ

1.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อภาพรวมของความสุขในการทำงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่า

ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.782 และระดับภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเชิงเส้น (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ และด้านความรักในงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติสูงกว่าระดับ .05 แต่ปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.303$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.264$)

1.3.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานทุกมิติอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.81) โดยมีมิติของความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมาคือ มิติของความกระตือรือร้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และมิติของความรื่นรมย์ในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ตามลำดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานทุกมิติอยู่ในระดับเห็นด้วย สรุปได้ว่า ผลการทดสอบเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน และต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนที่เหลือได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.782 และภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ด้านความรักในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ สรุปได้ว่า ผลการทดสอบเป็นไปตามสมมติฐาน

2. อภิปรายผล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) จำนวน 70 คน เป็นเพศชายมากถึงร้อยละ 91.4 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 91.4 เนื่องจากสอดคล้องกับลักษณะงานของโรงไฟฟ้า โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 72.9 ส่วนระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ ระดับ

ปริญญาตรีร้อยละ 34.3 ซึ่งพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ มีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 28.6 และมีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 25.7 จากข้อมูลประชากรที่ศึกษาทำให้เห็นถึงลักษณะโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการภายในด้านภาพรวม

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อย รวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงเป็นอันดับแรกคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน และ มีความรู้สึกตื่นระดมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิทย์ สายสุเขียว และคณะ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548 พบว่า พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะโดยรวมมีระดับความพึงพอใจมาก อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความรักในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับสูง อธิบายได้จาก พนักงานในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำได้ให้ทัศนะความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นถึงความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักความผูกพัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตลอดจนการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ และด้วยความสมดุลในคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ดังแนวคิดของ Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้าน

ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก กล่าวคือ การที่บุคคลได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตน กระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ภายในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้า พลังความร้อนและพลังน้ำถึงร้อยละ 91.4 เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน ดังกล่าว ส่งผลให้เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ศูนย์วิจัย ความสุขชุมชน (2551) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านเพศ

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่ภายในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ซึ่งพนักงานทุกช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ใน ระดับสูงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโศด (2550)

พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาล

2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ด้วยพนักงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 91.4 ภายในกองระบบควบคุม โรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงไม่พบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโคด (2550) พบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยด้านระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจาก ผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และ ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการ และองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่

2.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 31.4 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบในงานของตนแล้ว ปัจจัยด้านรายได้จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะโศด (2550) ที่พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีว สังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001

2.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 37.1 มีอายุการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ้องคณา (2547) พบว่า ปัจจัยด้านอายุ งานหรือประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยอายุ งานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยลักษณะงาน

2.4.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญใน การสร้างและพัฒนาทีมงาน เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร สามารถสร้าง ความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร สามารถสร้างความเข้าใจที่

ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร เป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ แต่ไม่แน่ใจว่า ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร จดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยผู้นำมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับสูง กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำสูงของผู้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงองค์กร โดยส่วนรวมและทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ อีกทั้งสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังแนวคิดของ Jack Welch (2005) ที่กล่าวว่า ผู้นำถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อน และสร้างความสุขในการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องรักษาซึ่งสมดุคของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำ (What Leaders Do) อาทิ ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น เข้าถึงทีมของตนและจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี สร้างแรงปรารถนาหรือแรงจูงใจกับความเล็งที่เห็นเป็นต้น นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของเขา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของเขาเหล่านั้น โดยทำให้เขารู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ชื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและมีมนุษยธรรม

2.4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความเห็นต่อปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วยว่า มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของตนเอง เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับตนเอง ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับตนเอง ตนเองมีความสัมพันธ์ที่แน่น

แฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อตนเองมีปัญหาก็สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องตนเองได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าหรือมีความหมายต่อองค์กร ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นปัจจัยซึ่งสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากเป็นอันดับสอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นักชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.1 กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace or Friendships) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความเอื้ออาทร ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้การสนับสนุนหรือช่วยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน เกิดความสนุกเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน และด้วยเหตุผลที่การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กร การทำงานร่วมกันพนักงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อาทิ ทัศนคติ ความถนัด ระดับการศึกษาและอื่น ๆ อีกทั้งต้องเข้าใจปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขได้คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม และการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังผลวิจัยของ Diener และ Seligman (2004) เรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well - Being กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน นำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น

2.4.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วยว่า งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ตนเองเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่

รับผิดชอบในปัจจุบัน ตนเองสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของตนเอง หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของตนเอง ในปัจจุบันได้ทำงานที่ตนเองมีความชำนาญ แต่ไม่แน่ใจว่า มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาทิ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน และ Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่ นอกจากนี้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สี่ และไม่สามารถทำนายถึงระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานได้ แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรักในงานของกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ทั้งความรับผิดชอบ ความเด่นชัด ความชำนาญ ความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถ ความเป็นระบบระเบียบแบบแผน การมีอิสระในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมงานของตน และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรได้ เพราะการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับงานของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน แต่อาจมีปัจจัยย่อยของงานในด้านอื่นที่ไม่ทราบได้ที่จะสามารถส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานดังกล่าว ดังนั้นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรักในงาน (Job Inspiration) เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่า หากบุคคลรักในงานที่ทำหรือได้ทำในสิ่งที่รัก ก็จะมีความสุข และทำหน้าที่นั้นได้อย่างดีที่สุด ดังแนวคิดของ Deci & Ryan (1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชุชมและคณะ, 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นสองแหล่งคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือ ความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คือ งานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัด เป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

2.4.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วยว่า ตนเองยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ตนเองเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ตนเองตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ตนเองมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ตนเองมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นปัจจัยซึ่งสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Value) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นถึง การมีความเชื่อถือต่อค่านิยมหลักขององค์กร มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจากสมาชิกขององค์กรซึ่งมีมานาน โดยยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของส่วนรวมเป็นหลักเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุมา ชูช่วง (2551) ซึ่งพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ค่านิยมในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) คือ ความเชื่อส่วนบุคคลหรือสิ่งที่พนักงานในองค์กรยึดถือเกี่ยวกับผลลัพธ์และพฤติกรรมในที่ทำงาน ได้แก่ ความทะเยอทะยาน การมีจินตนาการ การเชื่อฟัง การควบคุมตนเองได้และการให้ความเคารพต่อบุคคลอื่น ส่วนค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม (Ethical Values) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเกี่ยวกับว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ช่วยให้พนักงานตัดสินใจได้บนพื้นฐานของการกระทำที่ถูกต้องมีศีลธรรม

2.4.5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยคือ เห็นด้วยว่า ตนเองอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ตนเองสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตนเองมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ผู้นำมีการ

บริหารที่เป็นธรรม ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ทั้งด้านความสมดุลในชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ดังแนวคิดของ Walton (1975: 93 - 95 อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร, 2550) เสนอว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งแปดประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม รวมไปถึงลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ดังที่ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 18 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2549: 47) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ อีกทั้งส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) และสุกัญญา อินตะ โจด (2550) ที่สรุปผลการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองกอบระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระดับปานกลางและระดับต่ำ ความคิดเห็นที่พนักงานให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน รองลงมาคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรู้สึกพึงพอใจในงานฯ ตามลำดับ กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือเรียกว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non - financial Incentive) ทำให้ได้โดยสร้างแรงกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น การสร้างทัศนคติที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านความรักในงาน ด้านผู้นำหรือเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิต รวมทั้งด้านค่านิยมหรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลทางด้านจิตใจของพนักงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การได้รับยกย่องชมเชย รู้สึกมีความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือการที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความชำนาญ มีความชอบและสามารถทำได้ดี เป็นต้น เมื่อองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญแก่พนักงานซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2) จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน พบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเกี่ยวข้องกับสามด้านหลัก ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ด้านผู้นำ มีด้วยกันสองข้อความคิดเห็นคือ ปัจจัยด้านผู้นำและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงาน มีด้วยกันสองข้อความคิดเห็นเช่นกันคือ ปัจจัยด้านความรักในงานและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีหนึ่งข้อความคิดเห็นคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ดังนั้นผู้

ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็นต่อทั้งสามด้านดังกล่าว ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อรักษาความสุขในการทำงานของพนักงานคงอยู่ต่อไป ดังนี้

ด้านผู้นำ จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านผู้นำที่ว่า ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวว่า ผู้นำมีการบริหารที่เป็นธรรม พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อผู้นำหรือหัวหน้างาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานที่ดี มีการแจ้งผลการประเมินของงานทุกครั้ง มีการรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำหรือแนวทางแก่พนักงาน ตลอดจนพยายามจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกในด้านบวกทั้งกับผู้นำ องค์กร และกับงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการชักจูงให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

พสุ เดชะรินทร์ (2552) ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบหลักคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนากับแนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำในปัจจุบัน กล่าวถึง บทบาทของผู้นำกับการสื่อสาร โดยผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งลักษณะของนักสื่อสารที่ดีมีสี่ประการ ได้แก่ การพูดแจ่มแจ้ง อธิบายให้เข้าใจได้ชัดเจน การพูดจริง พูดจนคนยอมรับและอยากจะทำ การพูดเร้าใจ พูดให้เกิดความคึกคัก กระตือรือร้น และการพูดให้เร้าใจ พูดให้เกิดความเร้าใจ มีความหวังในผลดีและทางที่จะสำเร็จ สำหรับตัวผู้นำนั้น นอกเหนือจากการรู้จักพูดแล้วยังต้องรู้จักที่จะฟังด้วย โดยเฉพาะการรับฟังจากผู้ที่ต่ำกว่าหรือเป็นลูกน้อง นอกจากนี้หลักธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมักจะถูกนำมาโยงกับเรื่องของการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือภาวะผู้นำนั้นคือ หลักพรหมวิหารสี่ประการ ประกอบด้วย เมตตา มีความเป็นมิตรไมตรีต่อผู้อื่น มีน้ำใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา เมื่อผู้อื่นมีทุกข์นั้นผู้นำจะต้องมีกรุณาและช่วยบำบัดทุกข์ให้มุทิตา เมื่อพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ความสำเร็จมากขึ้น ผู้นำก็ต้องพลอยยินดีและช่วยส่งเสริมสนับสนุน ส่วนอุเบกขา การรักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง

หลักพรหมวิหารสี่นั้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำควรจะยึดเป็นหลักธรรมในการบริหารงานเป็นประจำวัน
ทั่วไป โดยเฉพาะกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ กับองค์กร
โดยเมื่อบุคคลอื่นมีปัญหา มีทุกข์ เดือดร้อน ผู้นำก็ต้องมีความกรุณาที่จะแก้ไขปัญหา ใน
ขณะเดียวกัน เมื่อบุคคลอื่นประสบความสำเร็จ มีความสุข ก็ต้องมีมุทิตาที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน
และยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ในช่วงสถานการณ์ปกตินั้นก็ต้องคอยดูแล เอาใจใส่ให้บุคคลต่างๆ
ในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และสุดท้าย ในการบริหารงานทุกอย่างผู้นำจะต้องมีและสามารถ
รักษาความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง เข้าข้างใครข้างหนึ่ง ซึ่งหลักของอุเบกขานั้นจะคุมเมตตา กรุณา
มุทิตา ไว้อีกด้วย โดยการปฏิบัติหรือช่วยเหลือผู้อื่นนั้น ก็จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ดังนั้น
การนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาปรับใช้กับการบริหารองค์กรนั้นน่าจะเหมาะกับ
บริบทขององค์กรภายในประเทศมากกว่าการนำหลักของตะวันตกมาใช้แต่เพียงอย่างเดียว

ด้านงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าใน
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่กล่าวว่า ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่
สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับ
สุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกรักของพนักงานบางส่วนที่มีต่อลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันรวมทั้ง
เป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกรักที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำให้เกิดขึ้นกับ
พนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของระบบการพัฒนาสายอาชีพ (Career Path
Development) ขึ้นมาเพื่อรองรับและมีระบบการประเมินศักยภาพที่เหมาะสม โดยมีแนวทางในการ
ปรับเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในสายอาชีพที่เหมาะสมด้วย นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาขีด
ความสามารถให้แก่พนักงาน (Competency Map) ทุกองค์กรล้วนต้องการให้พนักงานของตนมีการ
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่องค์กรจะได้พนักงานอย่างที่เราคาดหวังไว้ องค์กรควรมอบหมายงาน
ที่มีคุณค่าให้แก่พนักงาน การให้พนักงานมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน การให้อำนาจในการ
ปฏิบัติงานและตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และการให้มีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาความสามารถ
ของตนเอง รวมทั้งเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ก็ควรให้
โอกาสพนักงานในการที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมหรือจากการศึกษาต่อมา
ใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและการพัฒนาองค์กรต่อไป

สำหรับการสร้างความรู้สึกรักที่ดีต่อค่านิยมขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงาน
นั้น สามารถปรับใช้มุมมองด้านการจัดการองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) เนื่องจาก
องค์กรปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้นๆ จึงจะมีการ
จัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา
จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ

สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างกันไป โดยองค์กรแบบเดิมลักษณะงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยน แต่ในองค์กรสมัยใหม่ พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของตนที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้าน ซึ่งอาจไม่มีในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงานอยู่เป็นประจำ ดังนั้น องค์กรจะสามารถพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน (Compensation) สามารถจะตอบแทนตามทักษะ (Skill Based) ยังมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างมากขึ้นก็ได้ค่าตอบแทนมากขึ้น แทนการให้ค่าตอบแทนตามลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบ (Job Based) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นความรู้สึกถึงเป้าหมายค่านิยมร่วมขององค์กรและความต้องการให้เกิดความสำเร็จในงานให้เกิดขึ้นแก่พนักงานขององค์กร

ด้านเพื่อนร่วมงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ว่า ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) เนื่องจากการทำงานร่วมกันอย่างมีความสัมพันธ์นับว่าเป็นความต้องการอันสูงสุดขององค์กร เพราะจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จจะต้องฝึกฝนและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน ให้มีมนุษยสัมพันธ์ในชีวิตการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดี จะต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนนำมาซึ่งการสนับสนุนทางสังคมระหว่างกัน ความสนิทสนมใกล้ชิด ความรักความผูกพันและสัมพันธ์ภาพที่ดี ก่อให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลด้านต่าง ๆ การพัฒนาและสร้างการสนับสนุนทางสังคมให้เกิดขึ้น โดยความสัมพันธ์ที่ดีเริ่มจากความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การไว้น้ำใจเชื่อใจกัน การมีน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันบนพื้นฐานความเข้าใจและความถูกต้อง ไม่สนับสนุนหรือปกป้องการกระทำผิดของผู้อื่น ซึ่งการสื่อสารที่ดีระหว่างกันจะช่วยให้ได้รับการสนับสนุนที่รวดเร็วและมีคุณภาพ อีกทั้งควรเป็นผู้ให้และผู้รับอย่างเหมาะสมจากการแบ่งปันและการเสียสละซึ่งกันและกัน ไม่เอาใจเอาเปรียบหรือเบียดเบียนกัน นอกจากนี้ การขจัดความขัดแย้งหรือปัญหาอันเกิดขึ้นได้ระหว่างบุคคล โดยการพูดไกล่เกลี่ย เจรจาต่อตรงเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้การ

ทำงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น พนักงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุขเพิ่มมากขึ้น

3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อต้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้าน พบว่า ปัจจัยทั้งห้าด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุดและมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด แต่ถ้าหากองค์กรให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านอื่นๆ ที่เหลือควบคู่ไปด้วยแล้วนั้น ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การรับรู้คุณค่าในตนเอง การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองต่าง ๆ ภายในฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) หรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบอบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี)

3) การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรครั้งต่อไป สามารถเพิ่มความละเอียดของแบบสอบถามได้โดยการปรับเปลี่ยนให้มีค่าความละเอียดของระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 1 - 7 หรือ 1 - 10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือทำนายถึงความสุขในการทำงานต่อไปในภายหน้าได้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การศึกษานอกโรงเรียน. 2549. สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่เข้าถึง <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-4.htm> (15 กรกฎาคม 2552).
- จารุมา ชูช่วง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. 2550. ค่านิยมในองค์กรของพนักงาน (ตอนที่ 1) (เปิดโลกทัศน์). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.naewna.com/news.asp?ID=66724> (16 กรกฎาคม 2552).
- _____. 2550. ค่านิยมในองค์กรของพนักงาน (ตอนจบ) (เปิดโลกทัศน์). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.naewna.com/news.asp?ID=67611> (16 กรกฎาคม 2552).
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. 2549. คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน - ตุลาคม 2549: 47.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นักชชล รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัย
ครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550. ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace). วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ 9
ฉบับที่ 2 เดือน ธันวาคม: 61 - 63.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงาน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
http://plan.payap.ac.th/index.php/2008-12-15-04-16-18/doc_download/19
(13 กรกฎาคม 2552).
- แผนปฏิบัติการประจำปี 2555 กองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ. 2555. หน้าที่
และความรับผิดชอบของระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ.
[แฟ้มข้อมูล]. ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
- พสุ เดชะรินทร์. 2552. ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา. คอลัมน์มองมุมใหม่. กรุงเทพธุรกิจ.
ฉบับวันที่ 28 เมษายน 2552: 10.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาค
พิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาระบบการพัฒนาระบบและองค์การ คณะพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. 2551. ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace):
กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์การธุรกิจใน
เขตกรุงเทพมหานคร. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.ryt9.com/s/abcp/416085/> (10 กรกฎาคม 2552).

- สุกัญญา อินต๊ะโคด. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิทย์ สายสุเขียว และคณะ. 2548. ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงาน ในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://maemoh.egat.com/research/sat.pdf> (13 กรกฎาคม 2552).
- อรพินทร์ ชูชม และคณะ. 2542. การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. รายงานการวิจัยฉบับที่ 70. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Deci, E. and Ryan, R.M. 1990. **Intrinsic Motivation and Self - Determination in Human Behavior**. New York: Academic Press.
- Diener, E. 2003. **Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well - being (Happiness and Life satisfaction)**. [Online] Available: <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html> [20 September 2009].
- _____. 2000. "Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index." **American Psychologist**. 55: 34 - 43.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. 2003. "Personality, culture, and subjective well - being: Emotional and cognitive evaluations of life." **Annual Review of Psychology**. 54: 403 - 425.
- Diener, E. and Seligman, M.E.P. 2004. "Beyond money: Toward an economy of well-being." **Psychological Science in the Public Interest**. 5: 1 - 31.
- iOpener. 2003. **Happiness at work**. [Online] Available: [http://www.iopener.co.uk/happiness at work/](http://www.iopener.co.uk/happiness%20at%20work/) [30 August 2009].
- Jack Welch. 2005. **Winning**. London: HarperCollins.
- Positive Sharing Company. 2006. **Daily Reports from the Chief Happiness Officer on: Make your Business happy and Rich**. [Online] Available: <http://www.positivesharing.com> [23 September 2009].
- Manion, J.2003. "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652 - 655.

- Walton, R.E. 1975. Criteria for Quality of Working Life. In Louis E. Davis and Albert B. Cherns. **The Quality of Working Life**. New York: Free Press. 93 - 95.
- Warr, P. 1990. "The Measurement of Well - Being and Other Aspects of Mental Health." **Journal of Occupation Psychology**. 63: 193 - 210.
- Bearse, Linda N. 1984. **A development of measure of job, organizational, and professional commitment, and evaluation of their relationships with performance**. Dissertation Information Service, 8428078. University Microfilms International.
- Frey, S. Bruno and Stutzer, Alois. 2002. **Happiness and Economics : How the Economy and Institutions Affect Well-Being**. USA: Princeton University Press.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ
ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี)
(*Work Happily of Employees at Thermal & Hydro Power Plant Control System Department,
Electrical Maintenance Division,
Electricity Generating Authority of Thailand (Head Office : Nonthaburi)*)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อจัดทำเป็นการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคลและพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพและสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้กับพนักงานตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่ : นนทบุรี) เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และสรุปเสนอในลักษณะของภาพรวม โดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด

ซึ่งการตอบแบบสอบถามชุดนี้ จะใช้เวลาประมาณ 10 นาที โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กรกฤษณ์ สุขใสว 2533002776

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 30 ปี

(2) 31 - 40 ปี

(3) 41 - 50 ปี

(4) 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

(1) โสด

(2) สมรส

(3) อื่นๆ.....

4. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) ปริญญาโท

(4) ปริญญาเอก

5. ระดับตำแหน่งงาน

(1) ระดับปฏิบัติการ

(2) ระดับผู้บังคับบัญชา

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

(2) 10,001 - 30,000 บาท

(3) 30,001 - 50,000 บาท

(4) 50,001 - 70,000 บาท

(5) 70,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

(1) ต่ำกว่า 10 ปี

(2) 11 - 20 ปี

(3) 21 - 30 ปี

(4) 31 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานอย่างมีความสุข

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยแบ่งค่าของคำตอบเป็นห้าระดับ เรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน ตามลำดับดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน)
- ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วย (4 คะแนน)
- ระดับความคิดเห็น 3 ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)
- ระดับความคิดเห็น 2 ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน)
- ระดับความคิดเห็น 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

การทำงานอย่างมีความสุข (Work Happily) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขอิมเมกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกรว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมา นั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยทางด้านความรักในงาน						
1	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด					
2	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน					
3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน					
5	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
6	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก					
7	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
8	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน					
9	ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง					
10	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ					
11	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน					

ปัจจัยลักษณะงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร						
12	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ					
13	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ					
14	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร					
15	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร					
16	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง					
ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
17	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน					
18	เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน					
19	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน					
20	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
21	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน					
23	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง					
24	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน					
25	ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง					
26	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร					
ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
27	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ					
28	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
29	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
30	ผู้นำของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม					

ปัจจัยลักษณะงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยทางด้านผู้นำ						
31	ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน					
32	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร					
33	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร					
34	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร					
35	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
36	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน					
37	ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
38	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร					
39	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
40	ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ					
ภาพรวมของความสุขในการทำงาน						
41	ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน					
42	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน					
43	ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน					

ขอให้ท่านแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในปัจจัยด้านต่างๆ ที่จะทำให้ท่านเกิดความสุขในการทำงาน :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ***





ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

โดย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	นายภายิต สักคะนายก	วุฒิกการศึกษา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
		ตำแหน่ง หัวหน้ากองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ	
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	นายชนะพันธ์ คงนาม	วุฒิกการศึกษา วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต
		ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกระบบควบคุมอุปกรณ์สนับสนุน	
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	นายสุภวัตร น้าประเสริฐ	วุฒิกการศึกษา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
		ตำแหน่ง วิศวกร ระดับ 8 แผนกวิศวกรรมระบบควบคุมโรงไฟฟ้า	

คะแนน	+1	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
	0	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
	-1	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เกณฑ์	1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
	2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
ปัจจัยทางด้านความรักในงาน						
1	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด	+1	+1	0	2	0.67
2	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	+1	+1	0	2	0.67
3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1
4	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1
5	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1
6	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1
7	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1
8	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	+1	0	+1	2	0.67
9	ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง	+1	+1	+1	3	1
10	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	+1	+1	+1	3	1
11	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	0	+1	+1	2	0.67

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร						
12	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	+1	+1	0	2	0.67
13	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	+1	+1	+1	3	1
14	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	+1	+1	+1	3	1
15	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1
16	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
17	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	+1	+1	+1	3	1
18	เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	+1	+1	+1	3	1
19	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	+1	+1	+1	3	1
20	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1
21	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	0	+1	+1	2	0.67
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1
23	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง	+1	+1	+1	3	1
24	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	0	+1	+1	2	0.67
25	ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	+1	+1	+1	3	1
26	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
27	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	+1	+1	+1	3	1
28	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	+1	+1	+1	3	1
29	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
30	ผู้นำของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
ปัจจัยทางด้านผู้นำ						
31	ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน	+1	+1	0	2	0.67
32	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร	0	+1	+1	2	0.67
33	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	+1	+1	0	2	0.67
34	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	3	1
35	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
36	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	+1	+1	+1	3	1
37	ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
38	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	0	+1	+1	2	0.67
39	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1
40	ผู้นำของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
ภาพรวมของความสุขในการทำงาน						
41	ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1
42	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน	+1	0	+1	2	0.67
43	ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 1	154.76	370.331	.348	.958
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 2	154.80	367.757	.454	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 3	155.06	370.808	.314	.958
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 4	154.83	364.347	.530	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 5	155.19	366.008	.518	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 6	154.36	372.900	.295	.958
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 7	155.09	366.022	.472	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 8	154.73	360.577	.589	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 9	154.67	367.528	.413	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 10	154.84	361.671	.591	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 11	154.44	371.120	.386	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 12	154.50	362.196	.645	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 13	154.53	366.688	.595	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 14	154.40	367.258	.595	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 15	154.43	364.248	.630	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 16	154.39	366.965	.501	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 17	154.41	369.898	.469	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 18	154.49	366.601	.542	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 19	154.59	366.942	.535	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 20	154.34	361.620	.693	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 21	154.70	363.952	.481	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 22	154.54	365.295	.564	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 23	154.70	365.952	.552	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 24	154.67	364.543	.596	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 25	154.76	364.592	.609	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 26	154.86	362.675	.667	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 27	154.64	366.030	.586	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 28	154.76	364.129	.546	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 29	154.69	366.219	.546	.957
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 30	154.89	360.566	.638	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 31	154.69	362.827	.637	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 32	154.94	357.736	.748	.955
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 33	154.93	358.183	.732	.956

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 34	155.03	361.825	.667	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 35	155.04	361.520	.629	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 36	155.07	359.198	.680	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 37	155.01	363.522	.621	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 38	154.89	361.987	.620	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 39	154.97	361.333	.678	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 40	155.03	360.869	.665	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 41	154.66	361.098	.639	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 42	154.51	357.384	.735	.956
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 43	154.60	357.055	.761	.955

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	20



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายกรกฤษณ์ สุขไสว
วัน เดือน ปีเกิด	26 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอสามเงา จังหวัดตาก
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สำเร็จการศึกษาปี 2547
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	วิศวกรระดับ 5

