ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

นางสาวลำใย เตชะแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2561

Factors Affecting Happiness at Work of Italian-Thai Development Public Company Employees

Miss Lamyai Techakaew

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล้อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล	นางสาวลำใย เตชะแก้ว
แขนงวิชา	การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.จิระสุข สุขสวัสดิ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.จิระสุข สุขสวัสดิ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นางสาวลำใย เตชะแก้ว **รหัสนักศึกษา** 2582800443 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.จิระสุข สุขสวัสดิ์

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความคิดเชิงบวกในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) และ (2) สร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าความเที่ยงของแบบวัดแต่ละฉบับตามลำดับ คือ .90, .89, .92 และ .80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเชิงบวกในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ (2) ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเชิงบวกในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 55 เขียนสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ $Z' = .41X_3 + .23X_2 + .19X_1$.

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเชิงบวกในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน พนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: Factors Affecting Happiness at Work of Italian-Thai Development Public Company Employees
Author: Miss Lamyai Techakaew; **ID:** 2582800443;
Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);
Independent Study advisor: Dr. Jirasuk Suksawat; **Academic year:** 2018

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the levels of satisfaction in work performance, positive thinking in work performance, organizational commitment, and happiness at work of Italian-Thai Development Public Company employees; and (2) to create a predicting equation to predict factors affecting happiness at work of Italian-Thai Development Public Company employees.

The research sample consisted of 113 regular employees who received monthly salary of Italian-Thai Development Public Company, Saraburi province, obtained by simple random sampling. The employed research instruments were a scale to assess satisfaction in work performance, a scale to assess positive thinking in work performance, a scale to assess organizational commitment, and a scale to assess happiness at work, with reliability coefficients of .90, .89, .92, and .80, respectively. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, Pearson's simple correlation, and multiple regression analysis.

Research findings revealed that (1) the rating means of satisfaction in work performance, positive thinking in work performance, organizational commitment, and happiness at work of Italian-Thai Development Public Company employees were at the high level; and (2) organizational commitment, positive thinking in work performance, and satisfaction in work performance had influences on happiness at work of Italian-Thai Development Public Company employees at the .01 level of statistical significance and the three factors could be combined to predict happiness at work of the employees by 55 percent; and the predicting equation in the form of standard score was as shown below:

$$Z' = .41X_3 + .23X_2 + .19X_1.$$

Keywords: Satisfaction in work performance, Positive thinking in work performance, Organizational commitment, Happiness at work, Employee, Italian-Thai Development Public Company

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)” ได้ประสบความสำเร็จด้วยดีเนื่องมาจากความกรุณาของ อาจารย์ ดร.จิระสุข สุขสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ซึ่งให้คสวามรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ที่สำคัญได้ตรวจทานแก้ไขข้อผิดพลาดข้อบกพร่องต่อการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สมูรณ์ ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนและครอบครัวที่ให้กำลังใจและการสนับสนุนมาโดยตลอดจนประสบผลสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจเป็นอย่างที่สุด

ลำไย เตชะแก้ว

กุมภาพันธ์ 2562

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 3
กรอบแนวคิดการวิจัย 4
สมมติฐานการวิจัย 4
ขอบเขตการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7
ประวัติของบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) 31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 38
ตัวแปรและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปร 39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 41
การเก็บรวบรวมข้อมูล 44
การวิเคราะห์ข้อมูล 44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร 47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 52

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 56
สรุปผลการศึกษา 56
อภิปรายผล 58
ข้อเสนอแนะ 62
บรรณานุกรม 63
ภาคผนวก 68
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 69
ข การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 86
ค การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด 99
ง ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 104
ประวัติผู้ศึกษา 112

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 ตารางจำแนกประเภทกลุ่มตัวอย่าง 38
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปในกลุ่มตัวอย่าง 47
ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและระดับของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรองค์กร และความสุขในการทำงาน 51
ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 52
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression analysis) ของตัวแปรต้น คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเชิงบวกในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) 53
ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ความสุขในการทำงาน 53
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี 54

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดวันที่ 20 มีนาคม ของทุกปีเป็น “วันแห่งความสุขสากล” หรือ “International Day of Happiness” โดยในปีพ.ศ. 2561 มีการแถลงอันดับความสุขของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวม 155 ประเทศ ซึ่งประเทศที่มีความสุขมากที่สุดคือ ประเทศนอร์เวย์ รองลงมาคือ ประเทศเดนมาร์ก และประทศไอซ์แลนด์ สำหรับประเทศที่มีอันดับความสุขน้อยที่สุดของโลก คือ ประเทศเซ็นทรัลแอฟริกันรีพับลิก สำหรับประเทศไทย อยู่ในอันดับที่ 32 ของโลก นอกจากความสุขทั่วไปแล้ว ในปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับความสุขในที่ทำงานเพื่อเป็นการแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ทันต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะในประเทศไทยได้มีองค์กรหรือสถาบันระดับชาติให้ความสำคัญ และให้ความสนใจในเรื่องของความสุขของประชาชน ดังเช่น กรมสุขภาพจิตได้จัดทำคู่มือการสร้างความสุข (ประเวท ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (ชัชณารัช จันทนะ และคณะ, 2560) มีเว็บไซต์ให้ความรู้จัดทำโครงการและสร้างกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรด้วยนักสร้างสุข ซึ่งเป็นตัวอย่างหรือสิ่งที่สนับสนุนเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

นักจิตวิทยาตะวันตก ทาล เบน ซาร์ฮาร์ กล่าวว่าความสุข หมายถึง ประสบการณ์โดยรวมของความพึงพอใจ และการมีจุดหมายในชีวิต การมีอารมณ์บวก การมองชีวิตอย่างมีจุดหมาย โดยการมีความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะที่การมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ทาล เบน ซาร์ฮาร์, 1998 อ้างถึงในคู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด, 2554, น. 22) โดยในประเทศไทยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ โดยนภัทร พรศิลปกุล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานใหญ่ บริษัท คาเนโบ คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ส่วนสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยตัวแปรต้น คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัย

สุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และนฤมล แสวงผล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมตัวแปรทั้งหมดอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความรักในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การงานสำเร็จโดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานนั้นมีองค์ประกอบแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมและสายอาชีพองค์กรนั้น ๆ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่ามีงานวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ของกิ่งดาว เหมือนเสน (2557) ที่ได้นำเอาทฤษฎี ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยของความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานคือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) กับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) โดยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.80 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานที่สูง ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับมาก

หนังสือคลาสสิกที่ขายดีทั่วโลกชื่อว่า The Power of POSITIVE THINKINK (พลังแห่งการคิดบวก) ที่เขียนโดย นอร์แมน วินเซนต์ พีล (2017) ได้รวบรวม แนวคิด วิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็นเคล็ดลับดี ๆ ที่นำมาซึ่งความสุขในจิตใจของคนเราได้ ในการทำงานก็เช่นกันความคิดเชิงบวกก็มีผลต่อความสำเร็จและความสุขในการทำงานตามที่ ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรา (2556) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ความคิดเชิงบวกตามทฤษฎีของหลายท่านมาสังเคราะห์ตัวแปรย่อย ได้แก่ มองโลกในแง่ดี ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความพยายามแก้ไขปัญหาผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้มีทั้งหมด 3 ตัว ได้แก่ ความพยายามแก้ไขปัญหา ความมุ่งมั่น และการมองโลกในแง่ดี

นอกจากตัวแปรสองตัวดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีตัวแปรความผูกพันในองค์กรเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดย "ความผูกพัน" หรือ "Engagement" ในองค์กรที่เริ่มลดลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอาจลดลง ดังนั้นในปัจจุบันได้มีความพยายามขององค์กรหลายแห่งได้มีวิธีที่จะรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ ซึ่งหนึ่งในวิธีการที่ได้ผลคือการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง จากงานวิจัยของวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาธิบดี ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการ

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงและได้ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปว่าควรที่จะเน้นเรื่องของการพัฒนาโปรแกรมการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ด้วย

บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่มีผู้รับเหมาระดับแนวหน้าในงานโยธาและงานก่อสร้างพื้นฐานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้จากการสังเกตุการณ์และการสัมภาษณ์พนักงานของบริษัทพบว่ามีพนักงานได้ลาออกเป็นจำนวนมากพอสมควร รวมทั้งมีการขอย้ายแผนกและย้ายหน่วยงานเป็นประจำ และพนักงานบางส่วนยังมีปัญหาความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ และต้องการหาประสบการณ์ใหม่ จากการทบทวนงานวิจัยทั้งหมดที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่มีการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความคิดเชิงบวกในการงาน และความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานได้ และเป็นการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคคลในองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการวิจัยนี้จะนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์กรด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กรได้อย่างเหมาะสมต่าง ๆ

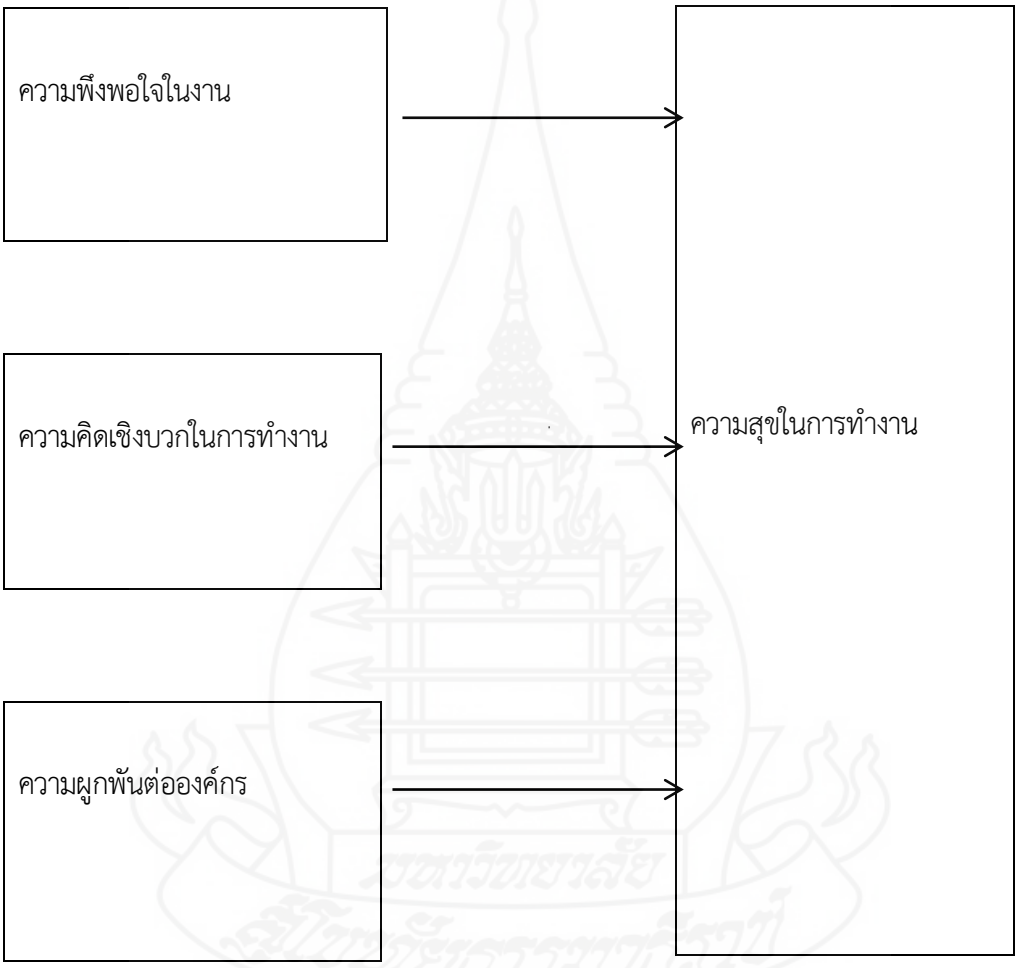
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความคิดเชิงบวกในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความคิดเชิงบวกในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยความคิดเชิงบวกในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาตามรายละเอียดดังนี้

5.1 ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน จำนวน 140 คน (ข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2561 – กุมภาพันธ์ 2562)

5.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 112 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) มี 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความคิดเชิงบวกในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความสุขในการทำงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านแรงจูงใจ 2) ด้านแรงค้ำจุน

6.2 ความคิดเชิงบวกในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อ คาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรค มองวิกฤตและปัญหาว่าเป็นโอกาสของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมองโลกในแง่ดี 2) ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง

6.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร 2) ด้านความต่อเนื่อง

6.4 ความสุขในการทำงานของพนักงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์เกิดความสมหวัง

ในประสบการที่ได้รับของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความกระตือรือร้นในการทำ และ 3) ความสำเร็จในงาน

6.5 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน ที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่างเดือน มกราคม 2561 – กุมภาพันธ์ 2562

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางส่งเสริมปัจจัยและองค์ประกอบในแต่ละด้านเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในเรื่องของความสุขในการทำงานของพนักงานและองค์กรต่อไป

7.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการประยุกต์ใช้จัดสวัสดิการด้านการให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและทบทวน ตำรา เอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัย และสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปและนำมาเสนอได้ดังนี้

1. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
   1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
   1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความความพึงพอใจในงาน
   1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความความคิดเชิงบวกในงาน
   1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
   1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ประวัติของบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด(มหาชน)

1. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.1 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้อธิบายความสุขว่า หมายถึง การสนองต่อความต้องการ เป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อยในความสุข 3 เรื่อง คือ 1) กามสุข 2) ความสุขทางสังคม และ 3) ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับโดยที่กามสุข เป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังคม เป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังคม และความสุขจากภายใน เกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ และกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามิได้ปฏิเสธกามสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น

ทาล เบน ซาร์ฮาร์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้นิยามความสุขว่า หมายถึง ประสบการณ์โดยรวมของความพึงพอใจ และการมีจุดหมายในชีวิต และอธิบายว่าคนมีความสุขจะมีอารมณ์บวก พร้อมกับมองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย ความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะที่การมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดในอนาคต

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การเป็นอิสระจากความโลภ ความโกรธ และความหลง เกิดจากปัจจัยภายใน

พระมหาวุฒิชัย กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่ไม่ทุกข์ โดยความสุขมี 2 ประเภท สุขกาย กายที่ไม่มีโรคเป็นกายที่มีความสุขและสุขใจ คือ ใจที่ไม่มีกังวลเป็นใจที่มีความสุข ซึ่งภาวะที่กายและใจที่มีความสมดุลความสุขก็เกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวกับเงิน

มาร์ติน กล่าวว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต เป็นบุคคลที่มีสัมพันธ์ภาพทางสังคมที่ดีกว่าคนทั่วไป ร่าเริง อารมณ์ดี มีเรื่องให้สามารถหัวเราะได้ตลอดเวลา

บีโทเฟน กล่าวว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งหมายถึงระดับที่บุคคลตัดสินค่าโดยรวมว่า คุณภาพชีวิตในด้านความพึงพอใจหรือชอบชีวิตของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยจิตใจและความรู้คิด ระดับความรู้สึกและจิตใจ คือมีความรู้สึกที่ดีบ่อยเพียงใด ระดับที่รับรู้ว่าตนบรรลุเป้าหมายในชีวิต

เมเนียน กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะเข้มข้นที่เต็มไปด้วยความคิดบวก มีอารมณ์ร่าเริงสดใส มีความเบิกบาน และแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด มีการแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์และความตื่นเต้น

เลย์ยาร์ด กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนาน และเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

ลิวโบเมอร์สกี กล่าวว่า ความสุข คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ, ความสนใจ, และ ความภาคภูมิใจ บ่อยครั้ง และมีประสบการณ์กับอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า, ความวิตกกังวล และ ความโกรธ ไม่บ่อยครั้ง

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความสุข หมายถึง การที่เราพอใจ สมหวัง และยินดีในสิ่งที่มีหรือได้รับมา ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ หรือการสัมผัสรับความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการใช้ชีวิตในแต่ละวันหรือในแต่ละเหตุการณ์ที่เจอมา เป็นสิ่งที่ทุกคนมีและเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถสร้างให้กับคนรอบข้างได้เพราะว่าเป็นเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก

1.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

กรกฤษณ์ สุขไสว ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของ

บุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน (กรกฤษณ์ สุขไสว, 2555, น. 14)

กัลยา ศุทธกิจไพบูลย์ ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทามีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทางาน องค์การมีผลผลิตที่ดี และตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทางาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานที่ถูกต้อง (กัลยา ศุทธกิจไพบูลย์, 2556, น. 16)

ฐิตารีย์ ยงค์ประวัติ ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่คนมาทางานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกดี ๆ สนุกกับการทางาน ผูกพันและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการสร้างสรรค์ความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน (ฐิตารีย์ ยงค์ประวัติ, 2556, น. 14)

เบญจพร ก้องบูลยาพงษ์ ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจ อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ ที่เป็นผลจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมจากการทำงาน รู้สึกชื่นชอบและสนุกกับงานที่ทำ ได้ทางานที่เกิดประโยชน์ ทาให้ชีวิตมีคุณค่า และรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ (เบญจพร ก้องบูลยาพงษ์, 2556, น. 14)

พักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่นั้น ๆ ตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ทำงานซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน (พักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม, 2556, น. 14)

รินนา คล้ายมี ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทาในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน ศรัทราในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก (รินนา คล้ายมี, 2556, น. 14)

วรรณกานต์ จันทร์ชมภู ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ทางาน รับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน การได้ทางานในที่ทางานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกพึงพอใจในงาน รู้สึกสนุกและเพลิดเพลินกับงานที่ทา ยินดี เต็มใจทางาน มีความรู้สึกว่าอยากทางาน มีความตื่นตัวทางาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทางาน มีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ทาและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (วรรณกานต์ จันทร์ชมภู, 2556, น. 9)

อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงาน และความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น ๆ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของ

บุคคลนั้น ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย การที่บุคคลมีความรื่นรมย์ในงาน ความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ ยินดีในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทางำนอยู่ตลอดเวลา (อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ, 2556, น. 13)

ไพรัช จันทสุวรรณโณ ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน (ไพรัช จันทสุวรรณโณ, 2555, น. 23)

กิ่งดาว เหมือนเสน ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกรวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทางบวก เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้ตนเองและองค์การ และสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (กิ่งดาว เหมือนเสน, 2555, น. 11)

กุริศรา จามะรี ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ สนุกกับงานที่ทำ และภาคภูมิใจเมื่องานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (กุริศรา จามะรี, 2553, น. 13)

กุสุมา พูลเฉลิม ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง มีความรักในงานที่ทำ รู้สึกพึงพอใจในงาน รับรู้ถึงความสำเร็จในงาน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน (กุสุมา พูลเฉลิม, 2556, น. 9)

ขนิษฐา พันธุ์ทอง ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุขอย่างไรก็ตาม ขณะที่ความสุขคนทั่วไป ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลักแต่ความสุขคนทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นเฉพาะคนทำงานเองเท่านั้น ยังต้องคำนึงถึง ผู้ให้ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร และผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยความสุขคนทำงานเป็นเรื่องของการพัฒนาและสร้างเสริมความสุขร่วมกัน ระหว่าง คนทำงาน (พนักงาน) กับผู้บริหาร ซึ่งทั้งพนักงานและผู้บริหารต้อง

เข้าใจและรับรู้ร่วมกันว่า “อะไร” คือสิ่งที่ทั้งพนักงานและผู้บริหารต้องการตรงกันและเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งกระบวนการหรือเครื่องมือที่สามารถทำให้ทั้งพนักงานและผู้บริหารพูดคุยในเรื่องเดียวกันคือ กระบวนการการวัดความสุขคนทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้มีข้อมูลพื้นฐาน ในการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพรวมทั้ง สามารถเทียบเคียง และทำให้เกิดต้นแบบองค์กรสร้างสุขต่อไป (ขนิษฐา พันธุ์ทอง, 2557, น. 15)

ชินกร น้อยคำยาง และคณะ ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพอใจและภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน (ชินกร น้อยคำยาง และคณะ, 2555, น. 12)

ณัฐภัทร เทียมแสน ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยการที่บุคคลมีความรื่นรมย์ในงานความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ และสนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานและมีความรวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน (ณัฐภัทร เทียมแสน, 2557, น. 10)

ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความพึงพอใจทางสภาพร่างกายและจิตใจ โดยสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ซึ่งความสุขสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่ (ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร, 2555, น. 10)

พงศ์นารถ พจน์สุจริต ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่เราได้ทางานที่เรารัก เราพึงพอใจปรารถนาแต่ถึงแม้อาจจะไม่ได้ทางานที่รักที่พึงปรารถนา แต่หากได้อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี เราก็มีความสุขได้ เพราะความสุขในการทางานในทางพระพุทธศาสนานั้น เน้นความสุขที่เกิดจากภายในตัวเราเอง ทัศนคติมุมมองของเรา ที่จะมองเหตุการณ์หรือสถานะที่เราเป็นอยู่อย่างไร มากกว่าที่จะแสวงหาความสุขจากภายนอก และหลักการที่ทาให้เราทำงานอย่างมีความสุข มี 3 ครองด้วยกัน คือ “ครองตน ครองคน ครองงาน” (พงศ์นารถ พจน์สุจริต, 2558, น. 6)

โยษิตา กฤตพรพินิต ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานทีjพนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังทำงานอยู่และผลที่ออกมานั้นมีประสิทธิผลตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ทเกิดขึ้น

ในการทำงานนั้นจะเต็มไปด้วย ความรู้สึกรื่นรมย์ ความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความวิตกกังวลใดๆในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (โยษิตา กฤตพรพินิต, 2557, น. 19)

อาภัสรา ผ่องภักต์ ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ทาอยู่นั้นมีความสำคัญรับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (อาภัสรา ผ่องภักต์, 2556, น. 10)

อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างกัน รับรู้ถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานการรับรู้ว่างานที่ตนเองต้องรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญ มีความภูมิใจในงานมีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และมีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความตั้งใจในการทำงานความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น (อิสรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล, 2558, น. 14)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการที่ได้รับของพนักงาน

1.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Diener and Oishi (2004) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลประเมินสภาพของชีวิตณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงานและชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำแต่ในสิ่งที่ดีในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย และมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอในในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอในขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข (อาภัสรา ผ่องภักต์, 2556, น. 10) อ้างว่าของใครไง

Manion (2003) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ซึ่งเกิดการเรียนรู้ การสร้างสรรค์งานของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวก เกิดความสนุกสนาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและยึดมั่นในองค์กรสูง และมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงานโดยที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันพูดคุยอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับฟังให้คำปรึกษาเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างกันได้ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มียินดี และความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามต้องการ ทำให้รู้สึกชีวิ ตมีคุณค่าจากงานที่ทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับในความสามารถและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (อาภัสรา ผ่องภักต์, 2556, น. 10) อ้างว่าของใครไง

Warr (2007) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ของบุคคล

ในการปฏิบัติงานและมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจมีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน (อาภัสรา ผ่องภักต์, 2556, น. 10) อ้างว่าของใครไง

Alexander Kjerulf (2007) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึนภายในจิตใจของบุคคลทีตอบสนองต่อเหตุการณ์ทีเกิดขึนในการทำงานโดยทีบุคคลนั้น ความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถทีจะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึงมีความสุขในขณะทีอีกคนหนึงไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนีความสุขในการทำงานนันหากเกิดขึนแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด มีการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานทีตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นันมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

(อาภัสรา ผ่องภักต์, 2556, น. 10)

1.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

Abraham Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับ โดยความหมายของความต้องการพื้นฐาน 5 ชนิด ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและกรพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกวาตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในการต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization) มาสโลว์อธิบายความต้องการที่เรียกว่า “Self Actualization” ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองได้เผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ “ท้าทาย” “น่าตื่นเต้น” และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น “Self Actualization” อย่างสมบูรณ์

Frederick Herzberg เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์ โดยศึกษา ถึงทรรศนะคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความ

ไม่พอในในการทำงาน เพื่อที่ทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะ พยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เป็นทฤษฎีที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” โดยรู้จักในชื่อ Two Factor Theory หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย ทั้งนี้เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic) ” เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลใหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ โดยองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน(Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

Claton Elderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่า ทฤษฎี อี. อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งคลายคลึงกับแนวคิดจองมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท

1. Existence : E หมายถึง ความต้องการในการที่จะดำรงอยู่ ซึ่งก็คือ ปัจจัย 4 (อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค) และ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือเทียบง่ายๆ ก็คือ ความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 (ในส่วนของความปลอดภัยในด้านกายภาพ หรือ Physical Security) ตามแนวคิดของมาสโลว์นั่นเอง

2. Relatedness : R หมายถึง ความต้องการในการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับนับถือจากตัวผู้อื่น ซึ่งในที่นี้ก็หมายถึงความต้องการในลำดับขั้นที่ 2 (ในส่วนของความปลอดภัยในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น หรือ Interpersonal Security) ขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 (ในส่วนของการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น หรือ Social Esteem) ของมาสโลว์ นั่นเอง

3. Growth : G หมายถึง ความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้า และสามารถได้รับการนับถือในตนเอง ซึ่งเทียบได้กับความต้องการในลำดับขั้นที่ 4 (ในส่วนของการยอมรับนับถือตนเอง หรือ Self - esteem) และลำดับขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

David I. McClelland นักทฤษฎีทางจิตวิทยาชาวอเมริกัน (American) มีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ แมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้ คือมีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกี่ยงงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ในองค์การที่มีพนักงานลักษณะนี้มักเป็นพนักงานที่ทำงานคนเดียว หรือถ้าจะเลือกผู้ร่วมงานเขามักเลือกผู้มีความสามารถ ไม่เลือกโดยคำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเดียวกัน ไม่เล่นพวก มีความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้และพอใจกับการทำงาน ท้าทายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน พนักงานลักษณะนี้จะกระหายใคร่รู้ความคิดของคนอื่นมาก เขาอยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของเขาและอยากรู้ว่าสิ่งที่เขาทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบว่าให้ผลดีจะพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป จากผลการศึกษาวิจัย แมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการต่อไปนี้ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

Henry A. Murray มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิด

ความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพูดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมี ปัญหากัน เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอกชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จเป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎเกณฑ์ เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากย์วิจารณ์ การตำหนิติเตือน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญาณครู ขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั่งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอกใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใด เพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น นำสมัย ไม่เหมือนใคร

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

1.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงบวกในงาน

Scott W. Ventrella ได้กล่าวว่า ความคิดเชิงบวกในการทำงาน หมายถึง การมองสถานการณ์ต่าง ๆ ในแง่ดี มองสถานการณ์อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง และเข้าฟาดฟันกับปัญหาด้วยกำลังและความกระตือรือร้น เป็นการคิดเพื่อต่อสู้กับปัญหาอย่างไม่ลดละ การมีความเชื่อในความเป็นไปได้แม้ว่าข้อเท็จจริงจะมีความเป็นไปได้น้อยมาก มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างทางเลือกที่สร้างสรรค์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ ความเชื่อ ความยึดมั่นในคุณธรรม การสำรวมความตั้งใจ การมองโลกในแง่ดี ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความกล้าหาญความมั่นใจ ความอดทน และความสุขุม (สัจจา ประเสริฐกุล, 2551, น. 32)

Scott W. Ventrella ได้อธิบายองค์ประกอบความคิดเชิงบวกไว้ 10 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง ต่อผู้อื่น และ/หรือต่อพลังอำนาจทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทางเมื่อคน ๆ นั้นต้องการความเชื่อในความเป็นไปได้ของเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ แม้จะมีความเป็นไปได้น้อยมาก

2. ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) หมายถึง การกระทำภายใต้คำมั่นสัญญาที่มีต่อความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ความยุติธรรม ศีลธรรม จริยธรรม และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องถึงแม้ว่าจะมีวิธีที่ง่ายกว่าหรือมีหนทางที่สะดวกสบายกว่า การใช้ชีวิตตามหรืออยู่เพื่อมาตรฐานของคน ๆ นั้น

3. การสำรวมความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับการกระทำให้บรรลุเป้าหมายและสิ่งที่มีความสำคัญตามลำดับก่อนหลัง มีความตั้งมั่นในสิ่งที่กระทำ มีทรรศนะที่ชัดเจนในสิ่งที่นเองต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ปล่อยให้สถานการณ์ปัจจุบันมาบั่นทอนกำลังใจหรือเข้ามามีอิทธิพลกับทรรศนะของตนเอง

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ยาก ลำบาก ท้าทาย หรือคับขันก็ตามที มองเห็นประโยชน์และโอกาสที่

ดีของวิกฤติการณ์ ปัญหาหรือความยากลำบากที่กำลังเผชิญ มองทุกสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นลักษณะนิสัยในการอธิบายถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอธิบายเหตุการณ์ที่ไม่ดี ที่เป็นปัญหา ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว เกิดขึ้นเพราะปัจจัยภายนอก และเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะกรณีเท่านั้น

5. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การมีความสนใจ พลังในแง่บวกแรงปรารถนา หรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูง ความรู้สึกตื่นเต้นที่ได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ไม่เบื่อหน่ายไม่เซื่องซึม มีความตั้งใจ รักและสนุกสนานกับการกระทำหรือกิจกรรมที่กระทำ การมองไปข้างหน้าและการยอมรับประสบการณ์และความท้าทายใหม่ๆ

6. ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง การไล่ตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่จำเป็นในชีวิตอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ความมานะบากบั่น ขวนขวาย พยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การหาหนทาง วิธีการฟันฝ่าอุปสรรค สิ่งกีดขวาง การเดินข้าม เดินอ้อมสิ่งกีดขวางการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและความท้าทาย ไม่หวังพึ่งความช่วยเหลือจากผู้อื่น กระตุ้นตัวเองอยู่เสมอ

7. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความเต็มใจในการลองเสี่ยงและเอาชนะความกลัวแม้เมื่อผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน การกล้าที่จะทำสิ่งต่าง ๆ หรือรับผิดชอบเป้าหมายที่เอาชนะได้ยากหรือเป็นไปไม่ได้เลย ควบคุมอารมณ์ได้อย่างสม่ำเสมอ ในยามที่เผชิญหน้ากับอันตรายปัญหาหรือวิกฤติที่ท้าทาย การท้าทายต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

8. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเองถึงความรู้สัญชาตญาณความสามารถ สมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง ไม่ปล่อยให้ความผิดพลาดหรือความล้มเหลวมาทำลายบุคลิกภาพของตัวเอง ไม่กลัวการถูกประเมินผลจากความคาดหวังของผู้อื่น กระทำการอย่างเด็ดเดี่ยว เสนอความคิดและคำแนะนำได้อย่างว่องไว

9. ความอดทน (Patience) หมายถึง ความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อม หรือผลลัพธ์จากการกระทำ ของตนเองหรือของผู้อื่น ตั้งสติให้มั่นในระหว่างการเผชิญหน้ากับวิกฤติการณ์ไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้แบบหุนหันพลันแล่นเมื่อถูกบีบบังคับให้รอคอยใช้ช่วงเวลาแห่งการรอคอยให้เป็นประโยชน์กับตนเอง

10. ความสุขุม (Calmness) หมายถึง การดำรงไว้ซึ่งความเยือกเย็นและใฝ่หาความพอเหมาะพอควรในแต่ละวัน ในการโต้ตอบกับความยากลำบาก ความท้าทาย หรือวิกฤติการณ์ การใช้เวลาในการโต้ตอบและคิด หยุดคิดก่อนลงมือกระทำ ควบคุมปฏิกิริยาทางอารมณ์ มีความสามารถในการพิจารณาถึงสาเหตุของความรู้สึก

Luthans et al. กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีอยู่ในบุคคลแต่ละคนที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological) ของ Martin Seligman ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกจึงเป็นการจัดการต้นทุนของ

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ได้ผลตอบแทนจากการลงทุน และได้รับประโยชน์จากการแข่งขันซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) เป็นการรับรู้และประเมินความสามารถของตนเองว่าจะทางานให้สำเร็จได้หรือไม่ ความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทางาน และการรับรู้ความสำเร็จที่ต้องการจะไปให้ถึง เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองอย่างหนึ่งที่เกี่ยวกับการทางาน

2. ด้านความคาดหวังในการทางาน (Hope) เป็นความตั้งใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทางานให้สำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ เมื่อเรามีความหวังที่ต้องการจะไปให้ถึง เราก็จะต้องพยายามหรือสร้างแรงบันดาลใจในการมุ่งไปสู่ความหวังที่ตั้งไว้

3. ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นมุมมองที่เสนอต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นไปในทางที่ดี เป็นมุมมองด้านบวก แม้ว่ากาลังประสบปัญหาในการทางานก็ยังสามารถที่จะมองเป็นโอกาสในการทางานได้ และเมื่อเรามีการมองโลกในแง่ดี เราก็จะมีความสุขในการทาสิ่งนั้น ๆ ต่อไป

4. ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) เป็นความสามารถในการปรับสภาพอารมณ์ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทางาน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะกดดันในการทางาน (ธัญญามาศ ปัญญายิ่ง, 2559, น. 17)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความคิดเชิงบวกในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อ คาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรค มองวิกฤตและปัญหาว่าเป็นโอกาสของพนักงาน

1.4 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter และ Steers ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

โดย Mowday, Porter และ Steers ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร ในปี ค.ศ. 1974 ชื่อว่า OCQ (The Organizational Commitment Questionnaire) ประกอบด้วยคำถาม

มาตราส่วนแบบประเมินค่า 7 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert) เป็นแบบวัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยมใช้กันมากที่สุด มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ คำถามทั้ง 15 ข้อนี้อยู่ในขอบข่ายของนิยามความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีอยู่ 6 ข้อ ได้แก่

1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าหน่วยงานของท่านดีเหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย

1.2 ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน

1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้

1.4 องค์การแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิธีการปฏิบัติงาน

1.5 ท่านรู้สึกว่าท่านคิดถูกที่ เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้บ่อยครั้งที่

1.6 ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากร

2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีอยู่ 6 ข้อ ได้แก่

2.1 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก

2.2 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน

2.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมในปัจจุบันของท่านก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้

2.4 ท่านคิดว่าท่านไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป

2.5 สำหรับตัวท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

2.6 การตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมี 3 ข้อ ได้แก่

3.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ

3.2 ท่านยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์การนี้

3.3 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ

Victor Harold Vroom อาจารย์จากโรงเรียนบริหารจัดการ เยล (Yale School of Management) เป็นศาสตราจารย์ด้านการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับจิตวิทยาของพฤติกรรมในองค์กร

โดยเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำ และสมรรถนะการตัดสินใจ หนังสือของเขาในปี 1964 เรื่อง “Work and Motivation” (งานและการกระตุ้น) ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย และหนังสืออีกเล่มของเขาเกี่ยวกับผู้นำและผู้บริหาร “Leadership and Decision Making and The New Leadership” (ผู้บริหารกับการตัดสินใจและผู้บริหารสมัยใหม่) ก็ถูกอ้างอิงถึงอย่างมากมายในการศึกษาและการพัฒนาของพฤติกรรมองค์กรกำเนิดของแคนาดา ศาสตราจารย์วรูม ได้ค้นคว้าหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับ และพบว่ามนุษย์ตัดสินใจทำสิ่งใด ก็เป็นเพราะความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นดังนั้นการจูงใจให้พนักงานทำงาน จึงทำได้โดยใช้รางวัลหรือผลลัพธ์ มาทำให้พึงพอใจต่อเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดความพยายาม Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน Vroom ได้อธิบายถึงแรงจูงใจ (Motivation) ที่จะทำให้คนทำงาน โดยอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ตามสมการดังนี้คือ

แรงจูงใจ (Motivation) = Expectancy x Instrumentality x ValanceVictor Vroom มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ

V = Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหมาย หรือ ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และ ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์ อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวก ผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะ ว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และระดับที่สองตามทัศนะของ Vroom นั้น สื่อกลางหรือความคาดหมายแบบที่สองจะอยู่ภายในช่วง +1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

Meyer and Allen ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือที่เราเรียกว่าความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของพนักงาน

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.5.1 งานวิจัยในประเทศ

กรกฤษณ์ สุขไสว (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี มีระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความ

กระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แต่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงาน 3) ปัจจัยลักษณะงานทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 และภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยทั้งห้าด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่น ๆ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยกับทุกปัจจัย ทั้งด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ ตามลำดับ

กิ่งทอง กิจจานนท์ (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขของประชาชนเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีความสุขระดับมาก คือ ด้านชีวิตและครอบครัว รองลงมา ด้านชีวิตการทำงาน และมีความสุขระดับน้อยที่สุดในด้านการบริหารจัดการที่ดีทั้งภาครัฐและเอกชน 2) เปรียบเทียบความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน หากจำแนกตามรายได้ต่อเดือนระยะเวลาที่อยู่อาศัย ที่พักอาศัย และภาระการเลี้ยงดูรวมทั้งตนเอง พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิตารีย์ ยงค์ประวัติ (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับ ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) กลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจพร ก้องบูลยาพงษ์ (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทางานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M = 3.69 SD.= 0.41) (2) บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขของในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r = 0.59 และ 0.58 ตามลำดับ) บรรยากาศองค์การ และ

ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46 (R2 = 0.46)

พักตร์อัมพรรณ ตั้งวศินธรรม (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34) รองลงมา คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) (2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) พิจารณารายขอ้ พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ มีการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43)รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) (3) บุคลากรระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89)ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (4) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรรณกานต์ จันทร์ชมภู (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัด ปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ผลผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัด ปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ (2) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัด ปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านอายุในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน

สรัลณัฐ วังสะอาด (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายงานธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานสายงานธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการธนาคารกสิกรไทย จากัด (มหาชน)

ภาคตะวันออก มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 4) ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ข้อเสนอแนะสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ให้อิสระพนักงานในการเสนอแนวคิดการทางาน และควรออกแบบงานให้พนักงานไม่มีความเครียด โดยมีความเพลิดเพลิน และกระตือรือร้นในการทำงาน

อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ

ไพรัช จันทสุวรรณโณ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.55 ซึ่งแสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้าน Happy Brain เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาสมองเป็นลำดับสูงสุด ขณะที่พนักงานให้ความสำคัญกับด้าน Happy Body สุขภาพร่างกายแข็งแรง (0.00) เป็นลำดับสุดท้าย

เกษร เรืองแก้ว (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี โสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ 30,000 บาทต่อเดือน ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ และเป็นลูกจ้างประจำ อายุงานนาน 3-4 ปี พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (2.72) และสูงสุด ใน 8 องค์ประกอบของระดับความสุข อย่างไรก็ตามพนักงานมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับ 7-9 จาก 10 ระดับ ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน มีข้อสังเกตว่าสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ไม่ทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ

ทุกด้านมีผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจต่อความสุข พนักงานจึงมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลและการจัดให้มีระบบการออมรวมทั้งมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบงาน หลักเกณฑ์สภาพแวดล้อมของพนักงานและการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้

นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 28 ปี ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วไม่ถึง 2 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด มีรายได้ 7,001-9,000 บาท ส่วนมากไม่มีภาระหนี้สิน โดยภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขตามแนวคิด Happy Workplace ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกับคนในครอบครัวได้ทุกเรื่องและสมาชิกในครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ มีเวลาสำหรับสมาชิกในครอบครัว อย่างไรก็ตาม การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน และพบว่า เพศ อายุ อายุงานและรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานตามกรอบแนวคิด Happy Workplace โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย กลุ่มอายุ 26 ปี ขึ้นไป กลุ่มอายุงานมากกว่า 2 ปี และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง กลุ่มอายุน้อยกว่า 26 ปี กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 2 ปี และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 7,000 บาท

พงศ์นารถ พจน์สุจริต (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทางานของบุคลากรโรงพยาบาลลี้ จังหวัดลาพูน ผลการศึกษาพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจานวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 90 โดยความสุขในการทางานของบุคลากรโรงพยาบาลลี้ จังหวัดลาพูน มีความสุขในการทางานมากได้คะแนน 3.59 จากคะแนนเต็ม 5

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 134.1) และรายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.8) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.0) ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.4) และด้านความรัก- ในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.9) นอกจากนี้ยังพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.7) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.5) ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($p<0.001$) ปัจจัยที่ร่วมทำนาย

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ บรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.2 (R2=0.582)

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทางานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทางานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทางานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทางานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทางานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคาชมเชยและการยอมรับมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทางาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทางาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

อภิชาติ ภู่พานิช (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่าร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลางรองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อย และการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนะต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

2. ประวัติของบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

สถานที่ตั้ง 2034/132-161 อาคารอิตัลไทยทาวเวอร์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ : 02-716-1600 โทรสาร : 02-1761488 Home Page : http://www.itd.co.th

2.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัทฯ

2.1.1 การจัดตั้งบริษัทฯ

ความเป็นมาของบริษัทฯ เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2497 เมื่อ คุณประสิทธิ กงสุลไทยประจำเวียดนามได้แนะนำ มิสเตอร์จีโอจีโอ เบลลีนเจอรี่ นักวิศวกรรมชาวอิตาเลียนให้ได้รู้จักกับ ดร. ชัยยุทธ กรรณสูต ในขณะนั้น บริษัทมารีนเนอร์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทของพี่เขย ดร. ชัยยุทธ ได้เซ็นสัญญากับการมท่าเรือ เพื่อกู้เรือ 5 ลำที่จมอยู่ในแม่น้ำเจ้าพระยา โดยเริ่มแรก ดร. ชัยยุทธ เป็นผู้ค้ำประกันสัญญา และรับประกันตามข้อกำหนดที่ระบุในสัญญานั้น

สถานการณ์กลับกลายเป็นความยุ่งยาก เมื่องานของบริษัท มารีนเนอร์ ไม่ประสบความสำเร็จ แม้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากบริษัทกู้เรือญี่ปุ่นก็ตาม ต่อมา บริษัท Achimede ซึ่งเป็นบริษัทกู้เรืออิตาเลียนในกรุงโรม นำโดยมิสเตอร์ เบลลีนเจอรี่เข้าดำเนินงานต่อจากบริษัท มารีนเนอร์จนประสบความสำเร็จในเวลา 30 เดือน

วันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2498 บริษัท อิตัลไทย อินดัสเตรียล จำกัด (ITI) ได้ก่อตั้งเป็นบริษัทแรกในกลุ่มอิตัลไทย เพื่อผลิตก๊าซออกซิเจนอุตสาหกรรมใช้ในขบวนการกู้ภัยต่าง ๆ ต่อมาในวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2501 บริษัทรับเหมาก่อสร้างของไทย ได้ก่อตั้งขึ้น และเข้าดำเนินการแทนบริษัทไทยเวลดิ้ง จำกัด ภายใต้ชื่อว่า บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (ITD) ในปัจจุบัน ITD เป็นกำลังสำคัญของกลุ่มอิตัลไทย ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทใหญ่ครอบคลุมธุรกิจก่อสร้าง การค้า การผลิต และบริการก่อสร้างอื่น ๆ

ในการจดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัทจำกัด ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 2 ล้านบาทนั้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มผู้ก่อตั้ง คือ กลุ่ม ดร. ชัยยุทธ กรรณสูต ชาวไทย และ มิสเตอร์จีโอจีโอ เบลลีนเจอรี่ ชาวอิตาเลียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าดำเนินธุรกิจรับจ้างก่อสร้างทั่วไป

หลังจากการเสียชีวิตของ มิสเตอร์จีโอจีโอ เบลลีนเจอรี่ ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2524 บริษัทอิตาเลียนไทยฯ ได้ดำเนินการบริหารงานต่อโดยหุ้นส่วนตนไทยและสมาชิกครอบครัวกรรณสูต นักบริหารและวิศวการที่ล้วนแต่เป็นผู้ที่มีความสามารถ

2.1.2 การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการที่สำคัญ

ในระยะแรก บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจในลักษณะของผู้รับเหมาให้แก่โครงการทั่วๆ ไป แต่เนื่องจากบริษัทฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับวิศวกรต่างชาติ ทำให้มีการเรียนรู้งานและมีการปรับปรุงทักษะการทำงานให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารพ ตลอดจนเทคโนโลยีจากต่างประเทศมาเป็นลำดับ สามารถเข้ารับงานโรงการสาธารณูปโภคใหญ่ๆ เช่น ระบบทางด่วน ถนนหลวง ท่าอากาศยาน ท่าเรือน้ำลึก โรงงานอุตสาหกรรม และระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ การวางท่อส่งน้ำมันและก๊าซ การก่อสร้างเขื่อน และโรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า และโรงกลั่นน้ำมัน รวมไปถึงระบบเครือข่ายสื่อสารโทรศัพท์โดยได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง

เมื่อวันที่ 23 อันวาคม 2528 บริษัทฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เป็นบริษัทภายใต้พระบรมราชูปถัมภ์ (Royal Patronage by the King) และโปรดเกล้าพระราชทานตราครุฑให้เป็นศักดิ์และศรีของบริษัท และนับเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างเพียงแห่งเดียวในประเทศไทย ที่ได้รับพระราชทานตราครุฑนี้ จวบจนปัจจุบัน

บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (ไอทีดี) ในวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2501 โดยเริ่มต้นทุนจดทะเบียนด้วยเงิน 2 ล้านบาท ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 บริษัทฯ ได้เข้า จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศไทยด้วยทุนจดทะเบียน2,500ล้านบาท และด้วยผลประกอบ การของ บริษัทฯ ที่เจริญเติบโตเรื่อยมาจนกระทั่งปัจจุบัน บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียนเพิ่มเป็น 6,337.92 ล้านบาทและ มีทุนชำระแล้ว 5,279.84 ล้านบาท

2.1.3 การประกอบธุรกิจหลักของ บริษัทฯ แบ่งเป็นสายงานได้ดังนี้

1) งานก่อสร้างท่าอากาศยาน
2) งานก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารชุด ตึกสูงและโรงแรม
3) งานก่อสร้างเขื่อนอเนกประสงค์และอุโมงค์
4) งานก่อสร้างทางหลวง ระบบทางด่วน ทางรถไฟ และสะพาน
5) งานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
6) งานด้านการพัฒนาเหมืองแร่ และถ่านหิน
7) งานก่อสร้างท่าเรือ ท่าเทียบเรือ งานขุดลอกและถมชายฝั่ง
8) งานด้านระบบขนส่งมวลชน
9) งานด้านโครงสร้างเหล็ก
10) งานด้านระบบการสื่อสาร และโทรคมนาคม

บริษัทฯ ได้พัฒนาศักยภาพภายในองค์กรโดยจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุน ดังนี้

1. ศูนย์อุตสาหกรรมอิตาเลียนไทยศูนย์

ตั้งอยู่ที่อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 110 กม. เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2536 ทำหน้าที่ผลิตผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อรองรับงานก่อสร้างโครงการต่าง ๆ ของบริษัทฯ กระบวนการผลิตของศูนย์อุตสาหกรรมฯ สำหรับผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปและแผ่นหินแกรนิต ซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานการควบคุมด้านคุณภาพ ISO 9001 ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ทั้งนี้ยังได้รับการรับรองมาตรฐาน ด้านการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2544 และได้รับการรับรองมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001 และ TIS 18001 ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2551

1.1 คอมเพาวด์ เอ มีพื้นที่ประมาณ 171 ไร่ ประกอบด้วยโรงงานต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตสำเร็จรูป ผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตสำเร็จรูป รูปกล่องสำหรับโครงสร้างสะพาน มีกำลังการผลิตคอนกรีตรวม 10,000 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

1.1.2 โรงงานผลิตชิ้นส่วนอุโมงค์ ผลิตชิ้นส่วนอุโมงค์ มีกำลังผลิตคอนกรีต 5,800 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

1.1.3 โรงงานผลิตท่อระบายน้ำเสริมเหล็ก ผลิตท่อคอนกรีตระบายน้ำเสริมเหล็ก ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 0.3 – 1.20 เมตร โดย ผลิตภัณฑ์ได้รับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เมื่อเดือนมกราคม 2546 มีกำลังการผลิตคอนกรีต 1,000 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

1.1.4 โรงงานผลิตคอนกรีตบล็อค ผลิตคอนกรีตบล็อคขนาดมาตรฐานและคอนกรีตบล็อคชนิดพิเศษ เช่น คอนกรีตบล็อคแบบขัดหน้าเรียบ มีกำลังผลิตรวม 100,000 ก้อนต่อเดือน

1.2 คอมเพาวด์ บี ประกอบด้วยโรงงานจำนวนหลายโรงงานเพื่อทำการผลิตผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการก่อสร้างโครงการต่าง ๆ คอมเพาวด์นี้มีพื้นที่ประมาณ 414 ไร่ ประกอบไปด้วยโรงงานต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตอัดแรง ผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตอัดแรงตามความต้องการของโครงการ โดยมีทั้งระบบอัดแรงก่อนเทคอนกรีตและอัดแรงหลังจากเทคอนกรีต มีกำลังผลิตคอนกรีต 7,500 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

1.2.2 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็ก ผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กรูปแบบต่าง ๆ ตามที่โครงการก่อสร้างต้องการ มีกำลังผลิตคอนกรีต 2,500 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

1.2.3 โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตสำเร็จรูปสำหรับอาคาร ผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตสำหรับงานก่อสร้างอาคาร เช่น เสา คาน พื้น ผนังและบันได มีกำลังผลิต 400,000 ตารางเมตร (พื้นที่ใช้สอยของอาคาร) ต่อปี

1.2.4 โรงงานผลิตแผ่นหินแกรนิต ผลิตแผ่นหินแกรนิต เพื่อตกแต่งงานอาคาร มีกำลังการผลิต 12,000 ตารางเมตรต่อเดือน

1.2.5 โรงงานประกอบแบบหล่อคอนกรีตนั่งร้าน ราวกันตก โครงหลังคา และฝาตะแกรง

1.2.6 โรงงานผลิตคอนกรีตเสริมใยแก้วผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมใยแก้วสำหรับผนังกันเสียง และแผ่นคอนกรีตสำหรับตกแต่งอาคาร มีกำลังผลิตคอนกรีต 170 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

1.2.7 โรงงานประกอบโครงสร้างเหล็ก ประกอบชิ้นส่วนโครงสร้างเหล็กและส่วนประกอบต่าง ๆ สำหรับโครงการก่อสร้าง เช่น เสาสายส่งไฟฟ้าแรงสูง โครงสร้างเหล็กสำหรับอาคารจอดเทียบเครื่องบินในโครงการก่อสร้างสนามบินสุวรรณภูมิ โดยใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ มีกำลังการผลิตโครงสร้างเหล็ก 1,500 ตันต่อเดือน

1.3 คอมเพาวด์ ซี ประกอบด้วยโรงงาน ดังนี้

1.3.1 โรงงานผลิตหมอนคอนกรีตอัดแรง ผลิตหมอนคอนกรีตอัดแรงสำหรับโครงการก่อสร้างทางรถไฟ มีกำลังการผลิต 50,000 ท่อนต่อเดือน

1.3.2 โรงงานประกอบประแจทางหลีกรถไฟ โรงงานประกอบประแจทางหลีกรถไฟ เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง Vossloh Cogifer กับบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ผลิตประแจทางหลีกสำหรับโครงการก่อสร้างทางรถไฟ ทั้งในประเทศไทย และส่งออกไปจำหน่ายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีกำลังการผลิต 35 ชุดต่อเดือน

1.3.3 เหมืองหินและโรงโม่หิน เหมืองหินและโรงโม่หิน ตั้งอยู่ บริเวณเขาน้อย อ.วิหารแดง เพื่อผลิตและจัดส่งหินไรโอโลต์ คุณภาพดีสำหรับเป็นหินโรยทางรถไฟ และหินผสมคอนกรีต สำหรับโครงการก่อสร้างทั่วไปมีกำลังการผลิต 120,000 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

บริษัทฯ ได้จัดตั้งบริษัทย่อย และบริษัทร่วมหลายบริษัทเพื่อสนับสนุนการก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นตามความต้องการของตลาด ภายใต้ชื่ออิตาเลียนไทยกรุ๊ป อาทิ :

1) บจก. เอทีโอ เอเชีย เทิร์นเอาท์ส
   ประกอบธุรกิจ ผลิตและจำหน่ายประแจสับรางรถไฟ
2) บมจ. จรุงไทย ไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล
   ประกอบธุรกิจผลิตสายส่งและสายเคเบิ้ลสำหรับการสื่อสารโทรคมนาคม
3) บจก. อิตัลไทย เทรวี่
   ประกอบธุรกิจ ให้บริการงานเสาเข็มและฐานราก
4) บจก. สยามผลิตภัณฑ์ คอนกรีต และอิฐ
   ประกอบธุรกิจ ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ คอนกรีต และอิฐ
5) บจก. สยามแปซิฟิค อิเลคทริค ไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล
   ประกอบธุรกิจ ผลิตและจำหน่ายลวดอาบน้ำยา ลวดพันมอเตอร์และ สายเคเบิ้ล
6) บจก. สยามสติลซินดิเกต
   ประกอบธุรกิจ ผลิตและจำหน่ายเหล็กในงานก่อสร้าง
7) บมจ. ทีทีซีแอล
   ประกอบธุรกิจ รับเหมาก่อสร้าง

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีเครื่องมือและเครื่องจักรที่หลากหลายสำหรับการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นเรือยกของหนัก เรือตอกเข็ม สำหรับงานก่อสร้างทางทะเล ไปจนถึงเครื่องมือยกชิ้นส่วนก่อสร้าง ปั้นจั่นยกของสำหรับงานก่อสร้างอาคารสูง ตลอดจนเครื่องมือเฉพาะงานอื่น ๆ อีกหลายประเภท ซึ่งเครื่องมือและเครื่องจักรส่วนใหญ่จะถูกเก็บรักษาไว้ที่ศูนย์ซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล บริษัทฯ ยังได้สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับ บริษัทที่ปรึกษาต่างชาติ และบริษัทที่มีประสบการณ์ในการรับเหมาก่อสร้าง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้กับบริษัทฯอย่างต่อเนื่อง ด้วยประสบการณ์ที่มากกว่า 45 ปี มีผลงานก่อสร้างโครงการต่าง ๆ แล้วเสร็จกว่า 1,300 โครงการ และผลประกอบการที่เติบโตอย่างต่อเนื่องในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทอิตาเลียนไทยฯ มีความพร้อมที่จะให้บริการตอบสนองตามความต้องการของลูกค้า ทั้งในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์และภูมิภาคอื่น บริษัทฯ ยังได้ขยายงานไปยังประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ ในประเทศ อินเดีย บังคลาเทศ กัมพูชา สปป.ลาว อินโดนีเซีย ลาว มัลดีฟส์ สภาพพม่า ฟิลิปปินส์ ไต้หวัน เวียดนาม ออสเตรเลีย และฮ่องกง

2. ศูนย์ซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล ประตูน้ำพระอินทร์

ศูนย์ซ่อมเครื่องจักรกลของ บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด(มหาชน) ตั้งอยู่บนถนนพหลโยธิน มีเนื้อที่ประมาณ 120,000 ตารางเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ 45 กิโลเมตร เป็นหน่วยงานสนับสนุนโครงการก่อสร้างทั้งหมดของบริษัทฯ มีโรงซ่อมบำรุงขนาดใหญ่ที่สามารถรองรับ งานด้านเทคนิคปรับสภาพเครื่องจักรให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานก่อสร้าง, งานซ่อมบำรุง, งานติดตั้ง, งานรื้อถอน, งานขนส่งเครื่องจักร ที่อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท

2.1.1 งานปรับปรุงสภาพ, งานซ่อมบำรุงสามารถรองรับเครื่องจักรที่มีขนาดถึง 1,200 แรงม้า

2.1.2 งานรื้อถอน และติดตั้งเครื่องจักรกลหนัก เช่น ปั่นจั่นหอสูงสำหรับงานอาคารสูงมากกว่า 250 เมตร, โรงผสมคอนกรีตสำหรับงานเขื่อนคอนกรีตบดอัด, โรงโม่หิน ขนาดกำลังการผลิต 500 ตันต่อชั่วโมง, โรงงานผลิตยางมะตอย ขนาด 120 ตันต่อชั่วโมง, โรงงานผลิตน้ำเย็น, เครื่องจักรเครื่องมืองานเหมือง, งานเทและบดอัดคอนกรีตสำหรับงานสนามบิน, ฯลฯ

2.1.3 งานบริการ ให้เช่ารถปั่นจั่นเคลื่อนที่ขนาด 25-400 ตัน

2.1.4 งานขนส่ง ระวางน้ำหนักบรรทุก 25-100 ตัน (2-5 เพลาบรรทุก)

กล่าวได้ว่า บริษัทฯมีเครื่องจักรสำหรับงานก่อสร้าง และยานยนต์พาหนะขนส่งที่มีความหลากหลายมากที่สุดในประเทศ สามารถรองรับงานก่อสร้างได้ทุกประเภท เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มี จำแนกได้ตั้งแต่ โรงโม่หิน โรงผสนคอนกรีตสำเร็จรูป โรงงานผลิตยางมะตอย ปั่นจั่นหอสูง รถปั่นจั่นเคลื่อนที่ รถบรรทุกประเภทล้อเลื่อน รถบรรทุกเทท้ายขนส่งในเหมือง (พิกัดบรรทุกตั้งแต่ 80-100 ตัน) และรถผสมคอนกรีต จนกระทั่งครอบคลุมถึงเครื่องจักรกลขนาดเล็กในการก่อสร้างทั้งหมด

3. เครื่องมือก่อสร้างทะเล

บริษัท อิตาเลียนไทยฯ มีเครื่องมือก่อสร้างทางทะเลที่มากที่สุดในประเทศไทย ทำให้สามารถรับงานก่อสร้างทางทะเลได้ทุกประเภท อุปกรณ์ก่อสร้างทางทะเลของบริษัท ฯ ประกอบด้วย เรือขุดโป๊ะยกของหนัก โป๊ะขุดลอก โป๊ะตอกเข็ม เรือลากจูง และเรือสนับสนุน

เปรมชัย 3 เรือลากจูง เครื่องยนต์หลัก DDA 16 V92 N ขนาด 1,250 แรงม้า 2 เครื่อง ใบจักรด้านข้าง (BOW THRUSTER) ขนาด 372 แรงม้า ใบจักรคู่กำลังดึง 6 ตัน และความเร็วสูงสุด 11 น๊อต

เปรมชัย 99 เรือใช้งานอเนกประสงค์ เครื่องยนต์หลักขนาด 1,085 แรงม้า 2 เครื่อง ที่ว่างบนดาดฟ้า 130 ตารางเมตร สามารถบรรทุกสินค้าได้ 300 ตัน ความเร็วสูงสุด 12 น๊อต

จิเซลล่า 2 เรือลากจูง เครื่องยนต์หลัก DDA 16 V92 N ขนาด 1,250 แรงม้า 2 เครื่อง ใบจักรด้านข้าง (BOW THRUSTER) ขนาด 372 แรงม้า ใบจักรคู่กำลังดึง 6 ตัน และความเร็วสูงสุด 11 น๊อต

4. โรงงานคอนกรีตสำเร็จรูปปทุมธานี

โรงงานคอนกรีตสำเร็จรูปปทุมธานีตั้งอยู่ใน จ.ปทุมธานี เพื่อผลิตกำแพงคอนกรีตพื้นคอนกรีต และบันไดคอนกรีตสำเร็จรูป ในการก่อสร้างโครงการบ้านเอื้ออาทรที่บริษัท อิตาเลียนไทยฯ เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ทางโรงงานได้นำระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงมาควบคุมระบบการผลิตคอนกรีตสำเร็จรูปทุกประเภท ในระบบกระบวนการผลิตประกอบด้วย การออกแบบด้วยคอมพิวเตอร์ชั้นสูงที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อมั่นใจในขนาดที่เหมาะสมในการติดตั้ง และมีโครงสร้างคงทนถาวร โรงงานมีกำลังการผลิตมากถึง 40,000 ยูนิตต่อปี สำหรับโครงการบ้านเอื้ออาทร รวมทั้งคอนโดมิเนียม 5 ชั้น ซึ่งแต่ละยูนิต มีขนาดของพื้นที่ 24 ตรม. และ 33 ตรม.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวมรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน จำนวน 140 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน คำนวนจากตารางของเครซี่และมอร์แกน จำนวน 112 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ตามรายละเอียดดังนี้คือ

ตารางที่ 3.1 ตารางจำแนกประเภทกลุ่มตัวอย่าง

ประเภท	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงาน - พนักงานอาวุโส	65
วิศวกร	24
หัวหน้างาน - ผู้ควบคุมงาน	16
ผู้ช่วยวิศวกร	3
ผู้จัดการโครงการ	2
นายช่างโครงการ	2
รวม	**112**

2. ตัวแปรและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปร

2.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านแรงจูงใจ 2) ด้านแรงค้ำจุน ดังนี้

2.1.1 ด้านแรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความรักและชื่นชอบในงานที่ทำจนก่อให้เกิดผลสำเร็จและการมีประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การทำงานด้วยความภูมิใจและมีความสุข การทำงานที่สำเร็จได้ด้วยตนเอง การทำงานที่น่าสนใจและถนัด การทำงานได้อย่างอิสระไม่กดดัน และการมีศักดิ์ศรีในอาชีพ

2.1.2 ด้านแรงค้ำจุน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นแรงใจคอยค้ำจุนให้พนักงานตั้งใจทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จและการมีประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การชื่นชอบและนับถือในหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การมีรายได้เป็นที่น่าพอใจ การได้รับเงินพิเศษนอกเวลาที่เหมาะสม การไม่เบื่องานที่ทำอยู่ การมีโอกาสก้าวหน้าของการทำงาน การได้รับสวีสดิการที่เหมาะสม งานมีความมั่นคง การมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและสังคม สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และการเดินทางมาทำงานสะดวกไม่ลำบาก

2.2 ความคิดเชิงบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อ คาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรค มองวิกฤตและปัญหาว่าเป็นโอกาสของพนักงาน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมองโลกในแง่ดี 2) ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง ดังนี้

2.2.1 ด้านการมองโลกในแง่ดี หมายถึง พนักงานมีมุมมองในสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงในทางบวก มีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส มีความรอบคอบ มีอารมณ์มั่นคงและมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวเอาชนะอุปสรรคต่างๆในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง หมายถึง การรับรู้ศักยภาพในการทำงานของตนเองทั้งในด้านบวก เช่น การมีความกระตือรือล้นในการทำงานการรับรู้ความถนัดและความสามารถ การมีความอดทนและความขยันขันแข็ง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคและปัญหา การไม่หลีกเลี่ยงงานยากและท้าทาย และในด้านลบ เช่น ความไม่สบายใจ ความรู้สึกเบื่อและกังวลในงาน การรับรู้ความเบื่อหน่ายและรู้สึก เหนื่อยจากการทำงาน และการรับรู้ปัญหาด้านสุขภาพที่ผิดปกติ

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของพนักงาน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร 2) ด้านความต่อเนื่อง ดังนี้

2.3.1 ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร หมายถึง พนักงานรู้สึก ภูมิใจ รัก และ ชื่นชอบในองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อความเจริญขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2.3.2 ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง พนักงานรู้สึกต้องการทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานและไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น รับรู้ว่าการหางานใหม่มันยาก และไม่มีทางเลือกอื่นแล้วจึงต้องอยู่ที่นี่เพื่อการอยู่รอดของตนเองต่อไป

2.4 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานให้เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการที่ได้รับของพนักงานแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความกระตือรือร้นในการทำ และ 3) ความสำเร็จในงาน ดังนี้

2.4.1 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง พนักงานรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่เป็นอยู่ยอมรับแข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนอย่างสมเหตุสมผล โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายในชีวิตและมีอารมณ์ทางบวกในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกสนานกับงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจขณะทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2.4.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง พนักงานรู้สึกตื่นตัว และตั้งใจทำงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงและมีชีวิตชีวาในการทำงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ เรียนรู้งานอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความชำนาญ ***รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี***

2.4.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง พนักงานสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความภูมิใจและความสุขในความสำเร็จ รู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองจากการทำงานที่ท้าทายและได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาเครื่องมือจากหนังสือ ตำรา วิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหามีความสัมพันธ์กับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเชิงบวกในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยชิ้นนี้จากการนำเอาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งเป็น 5 ส่วน มีจำนวนทั้งหมด 77 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุจริง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน พัฒนาจากแนวคิดของ Frederick Herzberg ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 1 - 10
2. ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 11 - 20

ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน พัฒนาจากแนวคิดของ Luthans et al. และ Ventrella ประกอบด้วยคำถาม 16 ข้อลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่

1. การมองโลกในแง่ดี จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 21 – 28
2. ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 29 – 36

ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาจากแนวคิดของ Allen and Meyer ประกอบด้วยคำถาม 16 ข้อลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีองค์ประกอบได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 37 – 43
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 44 – 52

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน พัฒนาจากแนวคิดของ Diener Manion และ Warr ประกอบด้วยคำถาม 24 ข้อลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 53 – 61
2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 62 – 70
3. ความสำเร็จในงาน จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 71 – 77

หลังจากทำการนำไปนำไปทดลองใช้ หาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือได้ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกแล้วได้ตัดข้อคำถาม ข้อที่ 9 ข้อที่ 15 ข้อที่ 25 ข้อที่ 68 ออกเนื่องจากมีค่า Corrected Item-Total Correlation ไม่ถึง .20 จึงได้ข้อคำถามที่นำไปเก็บข้อมูลจริงจำนวน 73 ข้อ แยกตามตัวแปรได้ดังนี้ ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 10 - 18 ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานจำนวน 15 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 19 - 33 ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 34 - 49 ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงานจำนวน 24 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามที่ 50 - 73 (ภาคผนวก ข)

ทั้งนี้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับดังนี้

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

เกณฑ์การแปลผล

ใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	แปลว่า น้อยที่สุด
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	แปลว่า น้อย
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	แปลว่า ปานกลาง
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	แปลว่า มาก
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	แปลว่า มากที่สุด

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาของแขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก)

3.2.1 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และแบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 (ภาคผนวก ข)

3.2.2 ผู้วิจัยได้แก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้ถูกต้องแล้วได้นำไปนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (α-Cronbach's Alpha Coefficient) ของเครื่องมือได้ดังนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90

ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90

ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงานจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .80

และค่าอำนาจจำแนก ของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.79 รายละเอียดตามแนบท้าย (ภาคผนวก ค)

3.2.3 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป (ภาคผนวก ง ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการและลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช ถึงผู้จัดการโครงการขยายอายุการใช้งานท่อส่งก๊าซหินกองและในเครือสายงานวางท่อก๊าซธรรมชาติ (NATURAL GAS PIPELINE) ของบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเข้าไปเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ หลังจากผู้วิจัยได้รับการตอบรับอนุญาต ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัด สระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน จำนวน 112 คน จากแบบสอบถามที่แจกไปด้วยตัวเอง

4.3 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปเขียนสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในรายงานการวิจัยเป็นลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของงานวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อช่วยคำนวณหาค่าทางสถิติ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดที่ได้มาดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ระดับของตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2.2 สมการทำนายปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความคิดเชิงบวกในงานระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความสุขในการทำงาน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปร โดยตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเชิงบวกในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานเพื่อศึกษาตัวแปรต้น 3 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านแรงค้ำจุน 2) ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเองและ 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลและสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	หมายถึง	ค่าองศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกาลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกาลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$S.E._b$	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_{es}	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y'	หมายถึง	สมการพยากรณ์การความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ในรูปคะแนนดิบ
Z'	หมายถึง	สมการพยากรณ์การความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ในรูปคะแนนมาตรฐาน
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
X_2	หมายถึง	ความคิดเชิงบวกในการทำงาน
X_3	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
Y_1	หมายถึง	ความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

จากการตอบแบบสอบถามของของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 112 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนให้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อนำแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยการจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปในกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	52.70
หญิง	53	47.30
รวม	**112**	**100**
อายุ		
20 ปีหรือต่ำกว่า	4	3.60
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	17	15.20
มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	33	29.50
มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	35	31.20
มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	22	19.60
มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	1	0.90
รวม	**112**	**100**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับชั้นประถมศึกษา (ป.6)	16	14.30
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	9	8.00
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	15	13.40
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	11	9.80
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	29	25.90
ปริญญาตรี	30	26.80
ปริญญาโท	1	0.90
ปริญญาเอก	1	0.90
รวม	**112**	**100**
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	26	23.20
15,001 - 20,000 บาท	43	38.40
20,001 - 30,000 บาท	14	12.50
30,001 - 40,000 บาท	11	9.80
40,001 - 50,000 บาท	3	2.70
50,001 - 60,000 บาท	6	5.40
มากกว่า 70,000 บาท	9	8.00
รวม	**112**	**100**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
แรกเข้า - 2 ปี	13	11.60
2 ปี - 4 ปี	14	12.50
4 ปี - 6 ปี	18	16.10
6 ปี - 8 ปี	14	12.50
8 ปี - 10 ปี	14	12.50
10 ปี - 15 ปี	18	16.10
15 ปี - 20 ปี	10	8.90
มากกว่า 20 ปี	11	9.80
รวม	**112**	**100**
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน - พนักงานอาวุโส	65	58.00
หัวหน้างาน - ผู้ควบคุมงาน	16	14.30
ผู้ช่วยวิศวกร	3	2.70
วิศวกร	24	21.40
นายช่างโครงการ	2	1.80
ผู้จัดการโครงการ	2	1.80
รวม	**112**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับความถี่ และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างโดยการจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เป็นเพศชายจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และเพศหญิงจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30

อายุของกลุ่มตัวอย่างเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ อายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 อายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 อายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 อายุ 20 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 59 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คือมี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลาดับ

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ระดับชั้นประถมศึกษา (ป.6) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ปริญญาโท จำนวน 1 คน 0.90 คิดเป็นร้อยละ 0.90 และลำดับสุดท้ายปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวนเพียง 1 คน 0.90 คิดเป็นร้อยละ 0.90

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างเรียงจากระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท คือมีจำนวน 43 8oน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 รายได้ต่อเดือน 23.20 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 รายได้ต่อเดือน 50,001 - 60,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และลำดับ 40,001 - 50,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุด 10 ปี - 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ประสบการณ์ทำงาน 4 ปี - 6 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 8 ปี - 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประสบการณ์ทำงาน 6 ปี - 8 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประสบการณ์ทำงาน 2 ปี - 4 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประสบการณ์ทำงานแรกเข้า - 2 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และสุดท้ายประสบการณ์ทำงาน 15 ปี - 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือมีจำนวนเพียง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90

ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า พนักงาน – พนักงานอาวุโส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาคือวิศวกร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 หัวหน้างาน – ผู้ควบคุมงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ผู้ช่วยวิศวกร จำนวน 3 คน

คิดเป็นร้อยละ 2.70 และลำดับสุดท้ายนายช่างโครงการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 และผู้จัดการโครงการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

1.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและระดับของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและระดับของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรองค์กรและความสุขในการทำงาน

ที่	ตัวแปรต้น	Min	Max	M	S.D.	แปลผล
1.	ความพึงพอใจในการทำงาน	2.67	5.00	3.65	0.51	มาก
2.	ความคิดเชิงบวกในการทำงาน	2.87	5.00	3.76	0.47	มาก
3.	ความผูกพันต่อองค์กร	2.75	5.00	3.62	0.57	มาก
ที่	**ตัวแปรตาม**	**Min**	**Max**	**M**	**S.D.**	**แปลผล**
1.	ความสุขในการทำงาน	2.87	4.88	3.76	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.47) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับความสุขในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.49) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.51) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.57)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

	X_1	X_2	X_3	Y_1
X_1	1	.74**	.65**	.66**
X_2		1	.67**	.68**
X_3			1	.72**
Y_1				1

** $P < .01$

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน (Y_1) ทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน (X_1) ความคิดเชิงบวกในการทำงาน (X_2) ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72 ความคิดเชิงบวกในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 ตามลำดับ เมื่อแยกตัวแปรเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย สามารถอธิบายได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความคิดเชิงบวกในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

2) ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.67 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression analysis) ของตัวแปรต้น คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเชิงบวกในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**
Regression	3	17.45	5.82	45.47**
Residual	108	13.81	0.13	
Total	**111**	**31.26**		

** P < .01

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เหมาะสมที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจึงคำนวนหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี เป็นลำดับต่อไป

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ความสุขในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	$Adj\ R^2$	SE_{es}	F
(X_1),(X_3),(X_2)	0.75	0.56	0.55	0.36	45.47**

** P < .01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อ(X_3) และปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน (X_2) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรการความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 55 มีความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.36 (R^2= 0.55 , SE_{ss} = 0.36)

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี

ตัวแปร	b	B	t	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	0.38	0.41	4.53	.00**
ความคิดเชิงบวกในการทำงาน	0.26	0.23	2.26	.03**
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.20	0.19	1.91	.05**

** P < .01

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression analysis) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์จำกัด(มหาชน) จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาตัวแปรในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวลงในแบบจำลองของการศึกษาจะได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี โดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y' = a+b_3X_3+b_2X_2+ b_1X_1$$

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y' = .846 + .38X_3 + .26X_2 + .20X_1$$

เมื่อแปลงจากคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรีในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน โดยมีสูตรสมการ ดังนี้

$$Z' = \beta_3 Z_3 + \beta_2 Z_2 + \beta_1 Z_1$$

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการได้ดังนี้คือ

$$Z' = .41X_3 + .23X_2 + .19X_1$$

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression analysis) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวก และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวได้ว่าเมื่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวก และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรีเพิ่มขึ้นด้วย

ดังนั้นจากสมมติฐานการวิจัย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเชิงบวกในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรีได้ดีที่สุด และจากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่ามีตัวแปรทั้งสามตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเชิงบวกในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 55 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ซึ่งบทนี้จะกล่าวถึงหัวข้อสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความคิดเชิงบวกในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย-ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน จำนวน 140 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2561) โดยการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี และมีสถานะเป็นพนักงานประจำรายเดือน จำนวน 112 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 73 ข้อ โดยได้แบ่งเป็ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุจริง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์จำกัด (มหาชน) จังหวัด แจกแบบสอบถามทั้งหมด 140 ชุด และได้คืนมาทั้งหมด 120 ชุด และนำมาวิเคราะห์ตามเงื่อนไขของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 ชุด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมแบบสอบถามครบแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องและนำมาบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร สถิติวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ส่วนใหญ่จบการศึกษาของปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีรายได้อยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท คือมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุด 10 ปี - 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ส่วนใหญ่คือตำแหน่งงาน พนักงานและพนักงานอาวุโส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00

1.3.2 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

1.3.3 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเชิงบวกในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

1.3.4 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

1.3.5 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

1.3.6 ข้อมูลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเชิงบวกในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3.7 ข้อมูลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter regression analysis) ของตัวแปรต้น คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเชิงบวกในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = .846+.38X_{\text{3ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร}}+.26X_{\text{2ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน}}+.20X_{\text{1ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน}}$$

สมการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z' = .41X_{\text{3ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร}}+.23X_{\text{2ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน}}+.19X_{\text{1ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน}}$$

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์การศึกษาไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความคิดเชิงบวกในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวกในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก (M = 3.65, S.D. = 0.51) แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งด้านแรงค้ำจุนและด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากระดับมากไปน้อยคือด้านแรงค้ำจุน (M = 3.65, S.D. = 0.55) และด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (M = 3.64, S.D. = 0.58) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางบวกที่มีต่องาน และการที่ผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's dual

factortheory) (สุทธิพริ มรรคไพสิฐ, 2557) ที่เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ซเบอร์ก กล่าวว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งดาว เหมือนเสน (กิ่งดาว เหมือนเสน, 2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานที่สูง ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับมาก และงานวิจัยของฉันทิกา บุญเตี้ย (ฉันทิกา บุญเตี้ย, 2556) เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาล ABC พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75

ความคิดเชิงบวกในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก (M = 3.76, S.D. = 0.47) แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี มีความคิดเชิงบวกในการทำงาน ทั้งด้านการมองโลกในแง่ดีและด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับมากเท่ากันคือ 3.76 (S.D. = 0.53) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดและทัศนคติเชิงบวกที่สอดคล้องกับความเป็นจริงต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนสามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและวิกฤตต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและ ทฤษฎีของ Luthans et al. (วิธัญญา วัณโณ, 2556) ที่มองว่าเป็นความสามารถทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคล ถ้าบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นและพยายามทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดทางบวก มีความต้องการประสบความสาเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและมีความอุตสาหะที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของตนเอง เมื่อประสบกับความผิดหวังหรือต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ประสบความสาเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร (2556) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความคิดเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .57 และงานวิจัย

ศิวิมล คำนวล (ของศิวิมล คำนวล, 2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถ

ในการเผชิญการฟันฝ่าอุปสรรคและความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญการฟันฝ่าอุปสรรคและความสุข เป็นตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความสุข คือสามารถทำนายได้ร้อยละ 30.8 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก (M = 3.62, S.D. = 0.57) แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย-ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี มีความผูกพันต่อองค์ ทั้งด้านความรู้สึกรักต่อองค์กรและด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากระดับมากไปน้อยคือด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร (M = 3.77, S.D. = 0.67) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกรักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของสมาชิกที่มีต่อองค์การความสัมพันธ์ของสมาชิกที่เปรียบเหมือนมิตรและครอบครัวสมาชิกจะมีความรู้สึกผูกพันว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกทางด้านจิตใจและพฤติกรรมการคงอยู่กับองค์กรมีความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกชอบหรือเจตคติด้านบวกที่มีต่องานในองค์กรทัศนคติเชิงบวกนี้เองที่เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและพนักงาน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ บรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมันผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาธิบดี ได้ร้อยละ 58.2 และงานวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554) เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

ความสุขในการทำงาน ทั้งด้านความสำเร็จในงาน ด้านความกระตือรือร้น และด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากระดับมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก (M = 3.85, S.D. = 0.57) ด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก (M = 3.81, S.D. = 0.54) และด้านด้านพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก (M = 3.64, S.D. = 0.58) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบและเป็นสุขกับการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี Diener (นิศารัตน์ ค้าพลอย, 2557) กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิต คือ ความรู้สึกสบายใจชื่นชอบเป็นสุขกับภารกิจชีวิตและรวมไปถึงอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ การประเมินชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจหลักในชีวิต แนวคิดและทฤษฎี Warr (กรกฤษณ์ สุขไสว, 2554) กล่าวว่าความสุข คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่มีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือ

ความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก สำหรับความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน และรวมถึงแนวคิดและทฤษฎี Manion (ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร, 2555) ที่ว่า การที่บุคคลมีความภูมิใจและรับรู้ถึงคุณค่าของงาน มีความพึงพอใจและมีความรักในงาน เกิดความสำเร็จในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฤษณ์ สุขไสว (กรกฤษณ์ สุขไสว, 2554) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า พบว่า พนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังความร้อนและพลังน้ำฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี มีระดับความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 และงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร (ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทราพร, 2555) เรื่อง ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ความคิดเชิงบวกด้านความพยายามแก้ไขปัญหา ความมุ่งมั่นและการมองโลกในแง่ดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 32.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี 3 ตัวแปร คือปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่เหมาะสมที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 55 ทั้งนี้เพราะว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรีนั้น ตัวแปแรกที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถพยากรณ์ได้เป็นอย่างดี คือ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเราสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อเราพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคิดเชิงบวก และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี เพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณกานต์ จันทร์ชมภู (วรรณกานต์ จันทร์ชมภู, 2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัด ปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยน

เงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) งานวิจัยของนฤมล แสวงผล (นฤมล แสวงผล, 2554) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานธัญบุรี คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2555) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านรายแฉลี่ยต่อเดือน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ส่งผลความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมเพิ่มเติมด้านความพึงพอใจในการทำงานคือควรมีการเลื่อนตำแหน่งจากการทำงานที่เหมาะสม ด้านความคิดเชิงบวกในการทำงานคือควรใช้งานคนให้ตรงกับความรู้และความสามารถ ด้านความผูกพันต่อองค์กรควรพิจารณาเรื่องเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3.1.2 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้กับพนักงานในองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในเรื่องของความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.1.3 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความคิดเชิงบวกในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จากผลการศึกษาที่ได้ควรที่จะจัดกิจกรรมด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานให้มีมากขึ้นไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการศึกษาเชิงคุณภาพต่อจากการศึกษาเชิงสำรวจในครั้งนี้และควรต่อยอดการวิจัยในปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถนำมาสู่การทำงานอย่างมีความสุข

3.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาหน่วยงานอื่นภายใต้บริษัท อิตาเลียนไทย-ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เพื่อจะได้ทราบถึงความสุขในการทำงานครอบคลุมทุกหน่วยงาน และควรศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไปเพื่อนำไปสู่การพัฒนาไปในทางที่ดีอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 นางสาวนภชนก สุขประเสริฐ
วุฒิการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา
ตำแหน่ง นักจิตวิทยา โรงพยาบาลศิริราช

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 นางอุไรวรรณ พัฒนสัตยวงศ์
วุฒิการศึกษา ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาการปรึกษา)
ตำแหน่ง พยาบาลชำนาญการพิเศษ / หัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 อาจารย์อรนุช กาญจนประกร
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
ตำแหน่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแนะแนวการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๑๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนภชนก สุขประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลำใย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล้อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาการปรึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๑๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอุไรวรรณ พัฒนสัตยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลำใย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาการปรึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๑๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอรนุช กาญจนประกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลำใย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายชัชวาลย์ เล็กรุ่งเรืองกิจ
ผู้ช่วยรองประธานบริหาร (ASVP) และ
นายช่างโครงการ ผู้จัดการโครงการ สายงานวางท่อก๊าธรรมชาติ
บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัด สระบุรี

ด้วยนางสาวลำไย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัด สระบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

โดย **ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1** นางสาวนภชนก สุขประเสริฐ
วุฒิการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา
ตำแหน่ง นักจิตวิทยา โรงพยาบาลศิริราช

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 นางอุไรวรรณ พัฒนสัตยวงศ์
วุฒิการศึกษา ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาการปรึกษา)
ตำแหน่ง พยาบาลชำนาญการพิเศษ / หัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 อาจารย์อรนุช กาญจนประกร
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
ตำแหน่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแนะแนวการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
-1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

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

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ							
1	ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้างานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และผลงานที่ได้รับมอบหมาย (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ							
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
5	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
7	ท่านรู้สึกกดดัน ขาดอิสระ และไม่มีความสุขในการทำงาน (-) *ท่านรู้สึกกดดันขาดอิสระในการทำงาน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
8	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากการทำงานที่เหมาะสม (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
9	ท่านได้รับเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
10	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในงานที่ทำอยู่ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน							
11	ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
12	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและระยะเวลาในการงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
13	ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
14	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานอย่างเพียงพอและปลอดภัย (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
15	ท่านไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานของท่าน (-) *ท่านไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
16	ท่านเบื่องานที่ทำเป็นอย่างมาก (-) *ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำ (-)	1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน
17	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
18	ท่านมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ให้การช่วยเหลือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน							
19	มีสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
20	ท่านเดินทางไปทำงานลำบากรถติดและไกลจากที่พัก (-) *ท่านมีความยากลำบากในการเดินทางไปทำงาน (-)	0	-1	1	0	0	ไม่ผ่าน
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี							
21	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
22	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
23	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
24	ท่านมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
25	ท่านมักมีอารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิด และโกรธในขณะทำงาน (-) *ท่านมีอารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิด และโกรธในขณะทำงาน (-)	0	-1	0	-1	-0.33	ไม่ผ่าน
26	ท่านไม่สามารถร่วมงานกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (-) *ท่านไม่มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
27	ท่านไม่สามารถร่วมงานกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (-) *ท่านมองว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานขาดประสิทธิภาพ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
28	*ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้ (-)*ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
ปัจจัยด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง							
29	ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
30	ท่านทำงานด้วยความอดทนและกระตือรือล้น (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
31	ท่านสามารถควบคุมความวิตกกังวลขณะทำงานได้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
32	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยจากการทำงาน (-) *ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากการทำงานมาก (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
33	ท่านรู้ตัวว่าสุขภาพของท่านแข็งแรงจนสามารถทำงานให้กับองค์กรต่อไปได้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
34	ท่านได้รับงานที่ตรงกับความถนัดและความสามารถของตนเอง (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
35	ท่านสามารถทำงานตามรับผิดชอบได้สำเร็จถึงแม้ว่างานจะยากก็ตาม (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
36	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ท่านมี (-) *ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร							
37	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
38	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อความเจริญขององค์กร (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
39	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
40	ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
41	ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดเมื่อองค์กรต้องการ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
42	ท่านรักองกรค์ของท่าน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
43	ท่านรู้สึกชื่นชอบทุกอย่างที่องค์กรของท่านให้การสนับสนุน (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง							
44	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของท่าน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
45	ท่านต้องการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรอื่นๆ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
46	ท่านตั้งใจทำงานที่นี่จนเกษียณอายุการทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
47	ท่านจะมีชีวิตที่ลำบากหากตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
48	ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
49	ท่านต้องการหางานใหม่ (-) *ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่เสมอ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
50	ท่านรู้สึกแย่ที่ต้องทำงานที่นี่ต่อไปนานๆ (-) *ท่านรู้สึกแย่ที่ต้องทำงานในองค์กรนี้ (-)	0	-1	1	0	0	ไม่ผ่าน
51	ท่านจะต้องลำบากหากต้องตกงานในตอนนี้ (-) *ท่านต้องลำบากหากตกงานในตอนนี้ (-)	0	-1	1	0	0	ไม่ผ่าน
52	ท่านรู้สึกว่างานที่นี่มีความสำคัญต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต							
53	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
54	ท่านมีความสุขในการทำงาน (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
55	ท่านพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
56	ท่านรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
57	ท่านรู้สึกสบายใจและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
58	ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายในชีวิต (-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
59	ท่านรู้สึกไม่สนุกและไม่ท้าทายต่องานที่ทำอยู่ (-)	1	1	1	3	1	ผ่าน
60	ท่านมีความกังวลใจต่อทุกอย่างที่มีอยู่ในงานของท่าน (-)	1	1	1	3	1	ผ่าน
61	ท่านทำงานด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในทุกๆวัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน							
62	ท่านตื่นตัวกับงานที่ได้รับมอบหมาย(+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
63	ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
64	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
65	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
66	ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
67	ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
68	ท่านไม่ตั้งใจขณะปฏิบัติงาน (-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
69	ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและใจจากการทำงาน (-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
70	ท่านทำงานล่าช้าและไม่มีชีวิตชีวา(-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
ปัจจัยความสำเร็จในงาน							
71	ท่านปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
72	ท่านภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
73	ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรเมื่อทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
74	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
75	ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
76	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
77	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ได้ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (-)	1	1	1	3	1	ผ่าน

*ข้อคำถามได้แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานทั้งฉบับ (n = 30)

จากตารางที่ 2 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.876

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 1	0.29	ใช้ได้
ข้อ 2	0.26	ใช้ได้
ข้อ 3	0.34	ใช้ได้
ข้อ 4	0.34	ใช้ได้
ข้อ 5	0.41	ใช้ได้
ข้อ 6	0.36	ใช้ได้
ข้อ 7	0.61	ใช้ได้
ข้อ 8	0.28	ใช้ได้
ข้อ 9	0.11	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 10	0.64	ใช้ได้
ข้อ 11	0.58	ใช้ได้
ข้อ 12	0.69	ใช้ได้
ข้อ 13	0.62	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 14	0.62	ใช้ได้
ข้อ 15	0.12	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 16	0.67	ใช้ได้
ข้อ 17	0.59	ใช้ได้
ข้อ 18	0.49	ใช้ได้
ข้อ 19	0.53	ใช้ได้
ข้อ 20	0.34	ใช้ได้

จากตารางที่ 3 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 18 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 2 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 9 และข้อที่ 15 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานทั้งฉบับ (n = 30)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.890	16

จากตารางที่ 4 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.890

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 21	0.41	ใช้ได้
ข้อ 22	0.47	ใช้ได้
ข้อ 23	0.42	ใช้ได้
ข้อ 24	0.49	ใช้ได้
ข้อ 25	0.01	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 26	0.74	ใช้ได้
ข้อ 27	0.72	ใช้ได้
ข้อ 28	0.57	ใช้ได้
ข้อ 29	0.62	ใช้ได้
ข้อ 30	0.64	ใช้ได้
ข้อ 31	0.23	ใช้ได้
ข้อ 32	0.63	ใช้ได้
ข้อ 33	0.34	ใช้ได้
ข้อ 34	0.43	ใช้ได้
ข้อ 35	0.56	ใช้ได้
ข้อ 36	0.48	ใช้ได้

จากตารางที่ 5 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 25 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้งฉบับ (n = 30)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.918	16

จากตารางที่ 6 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้งฉบับ เท่ากับ 0.918

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 37	0.66	ใช้ได้
ข้อ 38	0.63	ใช้ได้
ข้อ 39	0.43	ใช้ได้
ข้อ 40	0.67	ใช้ได้
ข้อ 41	0.48	ใช้ได้
ข้อ 42	0.68	ใช้ได้
ข้อ 43	0.63	ใช้ได้
ข้อ 44	0.51	ใช้ได้
ข้อ 45	0.79	ใช้ได้
ข้อ 46	0.48	ใช้ได้
ข้อ 47	0.55	ใช้ได้
ข้อ 48	0.62	ใช้ได้
ข้อ 49	0.67	ใช้ได้
ข้อ 50	0.66	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 51	0.36	ใช้ได้
ข้อ 52	0.67	ใช้ได้

จากตารางที่ 7 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 16 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้ไม่มี เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกถึง 0.20 ทุกข้อ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับ (n = 30)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.797	25

จากตารางที่ 8 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.797

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสุขในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 53	0.49	ใช้ได้
ข้อ 54	0.52	ใช้ได้
ข้อ 55	0.65	ใช้ได้
ข้อ 56	0.57	ใช้ได้
ข้อ 57	0.6	ใช้ได้
ข้อ 58	0.3	ใช้ได้
ข้อ 59	0.53	ใช้ได้
ข้อ 60	0.46	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 61	0.57	ใช้ได้
ข้อ 62	0.5	ใช้ได้
ข้อ 63	0.58	ใช้ได้
ข้อ 64	0.44	ใช้ได้
ข้อ 65	0.67	ใช้ได้
ข้อ 66	0.5	ใช้ได้
ข้อ 67	0.41	ใช้ได้
ข้อ 68	0.1	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 69	0.37	ใช้ได้
ข้อ 70	0.28	ใช้ได้
ข้อ 71	0.43	ใช้ได้
ข้อ 72	0.36	ใช้ได้
ข้อ 73	0.32	ใช้ได้
ข้อ 74	0.55	ใช้ได้
ข้อ 75	0.56	ใช้ได้
ข้อ 76	0.45	ใช้ได้
ข้อ 77	0.31	ใช้ได้

จากตารางที่ 9 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 25 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 68 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
ข้อที่ 1	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 2	1	1	1	3	1
ข้อที่ 3	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 4	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 5	1	1	1	3	1
ข้อที่ 6	1	1	1	3	1
ข้อที่ 7	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 8	1	1	1	3	1
ข้อที่ 9	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 10	1	1	1	3	1
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน					
ข้อที่ 11	1	1	1	3	1
ข้อที่ 12	1	1	1	3	1
ข้อที่ 13	1	1	1	3	1
ข้อที่ 14	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 15	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 16	1	-1	0	0	0
ข้อที่ 17	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 18	1	1	1	3	1
ข้อที่ 19	1	1	1	3	1
ข้อที่ 20	0	-1	1	0	0

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี					
ข้อที่ 21	1	1	1	3	1
ข้อที่ 22	1	1	1	3	1
ข้อที่ 23	1	1	1	3	1
ข้อที่ 24	1	1	1	3	1
ข้อที่ 25	0	-1	0	-1	-0.33
ข้อที่ 26	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 27	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 28	1	-1	1	1	0.33
ปัจจัยด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง					
ข้อที่ 29	1	1	1	3	1
ข้อที่ 30	1	1	1	3	1
ข้อที่ 31	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 32	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 33	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 34	1	1	1	3	1
ข้อที่ 35	1	1	1	3	1
ข้อที่ 36	1	-1	1	1	0.33
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร					
ข้อที่ 37	1	1	1	3	1
ข้อที่ 38	1	1	1	3	1
ข้อที่ 39	1	1	1	3	1
ข้อที่ 40	1	1	1	3	1
ข้อที่ 41	1	1	1	3	1
ข้อที่ 42	1	1	1	3	1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ข้อที่ 43	0	1	1	2	0.67
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง					
ข้อที่ 44	1	1	1	3	1
ข้อที่ 45	1	1	1	3	1
ข้อที่ 46	1	1	1	3	1
ข้อที่ 47	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 48	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 49	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 50	0	-1	1	0	0
ข้อที่ 51	0	-1	1	0	0
ข้อที่ 52	1	1	1	3	1
ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต					
ข้อที่ 53	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 54	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 55	1	1	1	3	1
ข้อที่ 56	1	1	1	3	1
ข้อที่ 57	1	1	1	3	1
ข้อที่ 58	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 59	1	1	1	3	1
ข้อที่ 60	1	1	1	3	1
ข้อที่ 61	1	1	1	3	1
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน					
ข้อที่ 62	1	1	1	3	1
ข้อที่ 63	1	1	1	3	1
ข้อที่ 64	1	1	1	3	1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ข้อที่ 65	1	1	1	3	1
ข้อที่ 66	1	1	1	3	1
ข้อที่ 67	1	1	1	3	1
ข้อที่ 68	0	1	1	2	0.67
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน					
ข้อที่ 69	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 70	0	1	1	2	0.67
ปัจจัยความสำเร็จในงาน					
ข้อที่ 71	1	1	1	3	1
ข้อที่ 72	1	1	1	3	1
ข้อที่ 73	1	1	1	3	1
ข้อที่ 74	1	1	1	3	1
ข้อที่ 75	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 76	1	1	1	3	1
ข้อที่ 77	1	1	1	3	1

*ข้อคำถามได้แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
(Factors Affecting Happiness at Work of Italian-Thai Development Public Company Employees)

คำชี้แจง เครื่องมือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ในระดับปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โปรดอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วนอย่างรอบคอบและโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยและผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น

คำอธิบาย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน
ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน
ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลำใย เตชะแก้ว
นักศึกษาแขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชาศึกษาสาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือโปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
   - ○ ชาย
   - ○ หญิง
2. อายุ
   - ○ 20 ปีหรือต่ำกว่า
   - ○ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 29 ปี
   - ○ มากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี
   - ○ มากกว่า 39 ปีขึ้นไป – 49 ปี
   - ○ มากกว่า 49 ปีขึ้นไป – 59 ปี
   - ○ มากกว่า 59 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   - ○ ระดับชั้นประถมศึกษา (ป.6)
   - ○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
   - ○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
   - ○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
   - ○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
   - ○ ปริญญาตรี
   - ○ ปริญญาโท
   - ○ ปริญญาเอก
4. รายได้ต่อเดือน
   - ○ ต่ำกว่า 15,000 บาท
   - ○ 15,001 – 20,000 บาท
   - ○ 20,001 – 30,000 บาท
   - ○ 30,001 – 40,000 บาท
   - ○ 40,001 – 50,000 บาท
   - ○ 50,001 – 60,000 บาท
   - ○ 60,001 – 70,000 บาท
   - ○ มากกว่า 70,000 บาท
5. ประสบการณ์การทำงาน
   - ○ แรกเข้า – 2 ปี
   - ○ 2 ปี – 4 ปี
   - ○ 4 ปี – 6 ปี
   - ○ 6 ปี - 8 ปี
   - ○ 8 ปี – 10 ปี
   - ○ 10 ปี – 15 ปี
   - ○ 15 ปี – 20 ปี
   - ○ มากกว่า 20 ปี
6. ตำแหน่งงาน
   - ○ พนักงาน – พนักงานอาวุโส
   - ○ หัวหน้างาน – ผู้ควบคุมงาน
   - ○ ผู้ช่วยวิศวกร
   - ○ วิศวกร
   - ○ นายช่างโครงการ
   - ○ ผู้จัดการโครงการ

ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
1	ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้างานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และผลงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ					
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
5	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่					
7	ท่านรู้สึกกดดันขาดอิสระในการทำงาน					
8	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากการทำงานที่เหมาะสม					
9	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในงานที่ทำอยู่					

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน						
10	ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
11	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและระยะเวลาในการงาน					
12	ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
13	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานอย่างเพียงพอและปลอดภัย					
14	ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำ					
15	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ					
16	ท่านมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ให้การช่วยเหลือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
17	มีสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย					
18	ท่านมีความยากลำบากในการเดินทางไปทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี						
19	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว					
20	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
22	ท่านมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน					
23	ท่านไม่มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
24	ท่านมองว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานขาดประสิทธิภาพ					
25	ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
ปัจจัยด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง						
26	ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน					
27	ท่านทำงานด้วยความอดทนและกระตือรือล้น					
28	ท่านสามารถควบคุมความวิตกกังวลขณะทำงานได้					
29	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากการทำงานมาก					
30	ท่านรู้ตัวว่าสุขภาพของท่านแข็งแรงจนสามารถทำงานให้กับองค์กรต่อไปได้					
31	ท่านได้รับงานที่ตรงกับความถนัดและความสารถของตนเอง					
32	ท่านสามารถทำงานตามรับผิดชอบได้สำเร็จถึงแม้ว่างานจะยากก็ตาม					
33	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					

ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร						
34	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร					
35	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อความเจริญขององค์กร					
36	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
37	ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
38	ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดเมื่อองค์กรต้องการ					
39	ท่านรักองกรค์ของท่าน					
40	ท่านรู้สึกชื่นชอบทุกอย่างที่องค์กรของท่านให้การสนับสนุน					
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง						
41	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของท่าน					
42	ท่านต้องการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรอื่นๆ					
43	ท่านตั้งใจทำงานที่นี่จนเกษียณอายุการทำงาน					
44	ท่านจะมีชีวิตที่ลำบากหากตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					
45	ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
46	ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่เสมอ					
47	ท่านรู้สึกแย่ที่ต้องทำงานในองค์กรนี้					
48	ท่านต้องลำบากหากตกงานในตอนนี้					
49	ท่านรู้สึกว่างานที่นี่มีความสำคัญต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก					

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

ที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
	ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต					
50	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
51	ท่านมีความสุขในการทำงาน					
52	ท่านพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง					
53	ท่านรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
54	ท่านรู้สึกสบายใจและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน					
55	ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายในชีวิต					

ที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
56	ท่านรู้สึกไม่สนุกและไม่ท้าทายต่องานที่ทำอยู่					
57	ท่านมีความกังวลใจต่อทุกอย่างที่มีอยู่ในงานของท่าน					
58	ท่านทำงานด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในทุกๆวัน					
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน						
59	ท่านตื่นตัวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
60	ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน					
61	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว					
62	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน					
63	ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
64	ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
65	ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและใจจากการทำงาน					
66	ท่านทำงานล่าช้าและไม่มีชีวิตชีวา					
ปัจจัยความสำเร็จในงาน						
67	ท่านปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย					
68	ท่านภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ					
69	ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรเมื่อทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
70	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงาน					
71	ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
72	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จ					
73	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ได้ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร					

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณเป็นอย่างมากที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 1	0.29	ใช้ได้
ข้อ 2	0.26	ใช้ได้
ข้อ 3	0.34	ใช้ได้
ข้อ 4	0.34	ใช้ได้
ข้อ 5	0.41	ใช้ได้
ข้อ 6	0.36	ใช้ได้
ข้อ 7	0.61	ใช้ได้
ข้อ 8	0.28	ใช้ได้
ข้อ 10	0.64	ใช้ได้
ข้อ 11	0.58	ใช้ได้
ข้อ 12	0.69	ใช้ได้
ข้อ 13	0.62	ใช้ได้
ข้อ 14	0.62	ใช้ได้
ข้อ 16	0.67	ใช้ได้
ข้อ 17	0.59	ใช้ได้
ข้อ 18	0.49	ใช้ได้
ข้อ 19	0.53	ใช้ได้
ข้อ 20	0.34	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.876
และ มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 18 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 2 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 9 และข้อที่ 15 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 21	0.41	ใช้ได้
ข้อ 22	0.47	ใช้ได้
ข้อ 23	0.42	ใช้ได้
ข้อ 24	0.49	ใช้ได้
ข้อ 26	0.74	ใช้ได้
ข้อ 27	0.72	ใช้ได้
ข้อ 28	0.57	ใช้ได้
ข้อ 29	0.62	ใช้ได้
ข้อ 30	0.64	ใช้ได้
ข้อ 31	0.23	ใช้ได้
ข้อ 32	0.63	ใช้ได้
ข้อ 33	0.34	ใช้ได้
ข้อ 34	0.43	ใช้ได้
ข้อ 35	0.56	ใช้ได้
ข้อ 36	0.48	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.890 และข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 25 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 37	0.66	ใช้ได้
ข้อ 38	0.63	ใช้ได้
ข้อ 39	0.43	ใช้ได้
ข้อ 40	0.67	ใช้ได้
ข้อ 41	0.48	ใช้ได้
ข้อ 42	0.68	ใช้ได้
ข้อ 43	0.63	ใช้ได้
ข้อ 44	0.51	ใช้ได้
ข้อ 45	0.79	ใช้ได้
ข้อ 46	0.48	ใช้ได้
ข้อ 47	0.55	ใช้ได้
ข้อ 48	0.62	ใช้ได้
ข้อ 49	0.67	ใช้ได้
ข้อ 50	0.66	ใช้ได้
ข้อ 51	0.36	ใช้ได้
ข้อ 52	0.67	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้งฉบับ เท่ากับ 0.918
และข้อถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 16 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้ไม่มี เพราะว่าค่าอำนาจจำแนก
ถึง 0.20 ทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสุขในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 53	0.49	ใช้ได้
ข้อ 54	0.52	ใช้ได้
ข้อ 55	0.65	ใช้ได้
ข้อ 56	0.57	ใช้ได้
ข้อ 57	0.6	ใช้ได้
ข้อ 58	0.3	ใช้ได้
ข้อ 59	0.53	ใช้ได้
ข้อ 60	0.46	ใช้ได้
ข้อ 61	0.57	ใช้ได้
ข้อ 62	0.5	ใช้ได้
ข้อ 63	0.58	ใช้ได้
ข้อ 64	0.44	ใช้ได้
ข้อ 65	0.67	ใช้ได้
ข้อ 66	0.5	ใช้ได้
ข้อ 67	0.41	ใช้ได้
ข้อ 69	0.37	ใช้ได้
ข้อ 70	0.28	ใช้ได้
ข้อ 71	0.43	ใช้ได้
ข้อ 72	0.36	ใช้ได้
ข้อ 73	0.32	ใช้ได้
ข้อ 74	0.55	ใช้ได้
ข้อ 75	0.56	ใช้ได้
ข้อ 76	0.45	ใช้ได้
ข้อ 77	0.31	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.797
และข้อถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 25 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 68 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
(Factors Affecting Happiness at Work of Italian-Thai Development Public Company Employees)

คำชี้แจง เครื่องมือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ในระดับปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โปรดอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วนอย่างรอบคอบและโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยและผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น

คำอธิบาย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน
ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน
ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลำใย เตชะแก้ว
นักศึกษาแขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชาศึกษาสาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือโปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

○ ชาย ○ หญิง

2. อายุ

○ 20 ปีหรือต่ำกว่า ○ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 29 ปี
○ มากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี ○ มากกว่า 39 ปีขึ้นไป – 49 ปี
○ มากกว่า 49 ปีขึ้นไป – 59 ปี ○ มากกว่า 59 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

○ ระดับชั้นประถมศึกษา (ป.6) ○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ○ ปริญญาตรี
○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

○ ต่ำกว่า 15,000 บาท ○ 15,001 – 20,000 บาท
○ 20,001 – 30,000 บาท ○ 30,001 – 40,000 บาท
○ 40,001 – 50,000 บาท ○ 50,001 – 60,000 บาท
○ 60,001 – 70,000 บาท ○ มากกว่า 70,000 บาท

5. ประสบการณ์การทำงาน

○ แรกเข้า – 2 ปี ○ 2 ปี – 4 ปี
○ 4 ปี – 6 ปี ○ 6 ปี - 8 ปี
○ 8 ปี – 10 ปี ○ 10 ปี – 15 ปี
○ 15 ปี – 20 ปี ○ มากกว่า 20 ปี

6. ตำแหน่งงาน

○ พนักงาน – พนักงานอาวุโส ○ หัวหน้างาน – ผู้ควบคุมงาน
○ ผู้ช่วยวิศวกร ○ วิศวกร
○ นายช่างโครงการ ○ ผู้จัดการโครงการ

ส่วนที่ 2 ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	(5 คะแนน)
4	ระดับความคิดเห็นมาก	(4 คะแนน)
3	ระดับความคิดเห็นปานกลาง	(3 คะแนน)
2	ระดับความดิดเห็นน้อย	2 คะแนน)
1	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	(1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ						
1	ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้างานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และผลงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ					
4	...					
5	...					
6	...					
7	...					
18	...					

ส่วนที่ 3 ตัวอย่างแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี						
19	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว					
20	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
22	ท่านมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน					
23	...					
24	...					
25	...					
26	...					
33	...					

ส่วนที่ 4 ตัวอย่างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร						
34	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร					
35	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อความเจริญขององค์กร					
36	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
37	ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
38	...					
39	...					
40	...					
41	...					
42	...					
49	...					

ส่วนที่ 5 ตัวอย่างแบบวัดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	(5 คะแนน)
4	ระดับความคิดเห็นมาก	(4 คะแนน)
3	ระดับความคิดเห็นปานกลาง	(3 คะแนน)
2	ระดับความดิดเห็นน้อย	(2 คะแนน)
1	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	(1 คะแนน)

ที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต						
50	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
51	ท่านมีความสุขในการทำงาน					
52	ท่านพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง					
53	ท่านรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
54	ท่านรู้สึกสบายใจและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน					
55	ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายในชีวิต					
56	...					
57	...					
58	...					
59	...					
73	...					

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณเป็นอย่างมากที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถามในครั้งนี้

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 นางสาวนภชนก สุขประเสริฐ
วุฒิการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา
ตำแหน่ง นักจิตวิทยา โรงพยาบาลศิริราช

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 นางอุไรวรรณ พัฒนสัตยวงศ์
วุฒิการศึกษา ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาการปรึกษา)
ตำแหน่ง พยาบาลชำนาญการพิเศษ / หัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 อาจารย์อรนุช กาญจนประกร
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
ตำแหน่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแนะแนวการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๑๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนภชนก สุขประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลำใย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล้อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาการปรึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๑๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอุไรวรรณ พัฒนสัตยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลำใย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาการปรึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๕๑๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอรนุช กาญจนประกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลำใย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายชัชวาลย์ เล็กรุ่งเรืองกิจ
ผู้ช่วยรองประธานบริหาร (ASVP) และ
นายช่างโครงการ ผู้จัดการโครงการ สายงานวางท่อก๊าธรรมชาติ
บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัด สระบุรี

ด้วยนางสาวลำไย เตชะแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัด สระบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๕-๙๗๑๙๘๙๘,๐๘๑-๙๘๒๖๖๕๗

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

โดย **ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1** นางสาวนภชนก สุขประเสริฐ
วุฒิการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา
ตำแหน่ง นักจิตวิทยา โรงพยาบาลศิริราช

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 นางอุไรวรรณ พัฒนสัตยวงศ์
วุฒิการศึกษา ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาการปรึกษา)
ตำแหน่ง พยาบาลชำนาญการพิเศษ / หัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 อาจารย์อรนุช กาญจนประกร
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
ตำแหน่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแนะแนวการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
-1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

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

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ							
1	ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้างานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และผลงานที่ได้รับมอบหมาย (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ							
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
5	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
7	ท่านรู้สึกกดดัน ขาดอิสระ และไม่มีความสุขในการทำงาน (-) *ท่านรู้สึกกดดันขาดอิสระในการทำงาน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
8	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากการทำงานที่เหมาะสม (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
9	ท่านได้รับเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
10	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในงานที่ทำอยู่ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน							
11	ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
12	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและระยะเวลาในการงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
13	ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
14	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานอย่างเพียงพอและปลอดภัย (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
15	ท่านไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานของท่าน (-) *ท่านไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
16	ท่านเบื่องานที่ทำเป็นอย่างมาก (-) *ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำ (-)	1	-1	0	0	0	ไม่ผ่าน
17	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
18	ท่านมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ให้การช่วยเหลือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน							
19	มีสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
20	ท่านเดินทางไปทำงานลำบากรถติดและไกลจากที่พัก (-) *ท่านมีความยากลำบากในการเดินทางไปทำงาน (-)	0	-1	1	0	0	ไม่ผ่าน
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี							
21	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
22	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
23	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
24	ท่านมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
25	ท่านมักมีอารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิด และโกรธในขณะทำงาน (-) *ท่านมีอารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิด และโกรธในขณะทำงาน (-)	0	-1	0	-1	-0.33	ไม่ผ่าน
26	ท่านไม่สามารถร่วมงานกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (-) *ท่านไม่มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
27	ท่านไม่สามารถร่วมงานกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข (-) *ท่านมองว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานขาดประสิทธิภาพ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
28	*ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้ (-)*ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
ปัจจัยด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง							
29	ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
30	ท่านทำงานด้วยความอดทนและกระตือรือล้น (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
31	ท่านสามารถควบคุมความวิตกกังวลขณะทำงานได้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
32	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยจากการทำงาน (-) *ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากการทำงานมาก (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
33	ท่านรู้ตัวว่าสุขภาพของท่านแข็งแรงจนสามารถทำงานให้กับองค์กรต่อไปได้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
34	ท่านได้รับงานที่ตรงกับความถนัดและความสามารถของตนเอง (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
35	ท่านสามารถทำงานตามรับผิดชอบได้สำเร็จถึงแม้ว่างานจะยากก็ตาม (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
36	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ท่านมี (-) *ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร							
37	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
38	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อความเจริญขององค์กร (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
39	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
40	ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
41	ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดเมื่อองค์กรต้องการ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
42	ท่านรักองกรค์ของท่าน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
43	ท่านรู้สึกชื่นชอบทุกอย่างที่องค์กรของท่านให้การสนับสนุน (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง							
44	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของท่าน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
45	ท่านต้องการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรอื่นๆ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
46	ท่านตั้งใจทำงานที่นี่จนเกษียณอายุการทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
47	ท่านจะมีชีวิตที่ลำบากหากตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
48	ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
49	ท่านต้องการหางานใหม่ (-) *ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่เสมอ (-)	1	-1	1	1	0.33	ไม่ผ่าน
50	ท่านรู้สึกแย่ที่ต้องทำงานที่นี่ต่อไปนานๆ (-) *ท่านรู้สึกแย่ที่ต้องทำงานในองค์กรนี้ (-)	0	-1	1	0	0	ไม่ผ่าน
51	ท่านจะต้องลำบากหากต้องตกงานในตอนนี้ (-) *ท่านต้องลำบากหากตกงานในตอนนี้ (-)	0	-1	1	0	0	ไม่ผ่าน
52	ท่านรู้สึกว่างานที่นี่มีความสำคัญต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต							
53	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน

ปัจจัยลักษณะงาน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
54	ท่านมีความสุขในการทำงาน (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
55	ท่านพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
56	ท่านรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
57	ท่านรู้สึกสบายใจและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
58	ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายในชีวิต (-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
59	ท่านรู้สึกไม่สนุกและไม่ท้าทายต่องานที่ทำอยู่ (-)	1	1	1	3	1	ผ่าน
60	ท่านมีความกังวลใจต่อทุกอย่างที่มีอยู่ในงานของท่าน (-)	1	1	1	3	1	ผ่าน
61	ท่านทำงานด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในทุกๆวัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน							
62	ท่านตื่นตัวกับงานที่ได้รับมอบหมาย(+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
63	ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
64	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
65	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
66	ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
67	ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
68	ท่านไม่ตั้งใจขณะปฏิบัติงาน (-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
69	ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและใจจากการทำงาน (-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
70	ท่านทำงานล่าช้าและไม่มีชีวิตชีวา(-)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
ปัจจัยความสำเร็จในงาน							
71	ท่านปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
72	ท่านภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
73	ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรเมื่อทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
74	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงาน (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
75	ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด (+)	0	1	1	2	0.67	ผ่าน
76	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จ (+)	1	1	1	3	1	ผ่าน
77	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ได้ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (-)	1	1	1	3	1	ผ่าน

*ข้อคำถามได้แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานทั้งฉบับ (n = 30)

จากตารางที่ 2 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.876

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 1	0.29	ใช้ได้
ข้อ 2	0.26	ใช้ได้
ข้อ 3	0.34	ใช้ได้
ข้อ 4	0.34	ใช้ได้
ข้อ 5	0.41	ใช้ได้
ข้อ 6	0.36	ใช้ได้
ข้อ 7	0.61	ใช้ได้
ข้อ 8	0.28	ใช้ได้
ข้อ 9	0.11	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 10	0.64	ใช้ได้
ข้อ 11	0.58	ใช้ได้
ข้อ 12	0.69	ใช้ได้
ข้อ 13	0.62	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 14	0.62	ใช้ได้
ข้อ 15	0.12	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 16	0.67	ใช้ได้
ข้อ 17	0.59	ใช้ได้
ข้อ 18	0.49	ใช้ได้
ข้อ 19	0.53	ใช้ได้
ข้อ 20	0.34	ใช้ได้

จากตารางที่ 3 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 18 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 2 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 9 และข้อที่ 15 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานทั้งฉบับ (n = 30)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.890	16

จากตารางที่ 4 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.890

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 21	0.41	ใช้ได้
ข้อ 22	0.47	ใช้ได้
ข้อ 23	0.42	ใช้ได้
ข้อ 24	0.49	ใช้ได้
ข้อ 25	0.01	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 26	0.74	ใช้ได้
ข้อ 27	0.72	ใช้ได้
ข้อ 28	0.57	ใช้ได้
ข้อ 29	0.62	ใช้ได้
ข้อ 30	0.64	ใช้ได้
ข้อ 31	0.23	ใช้ได้
ข้อ 32	0.63	ใช้ได้
ข้อ 33	0.34	ใช้ได้
ข้อ 34	0.43	ใช้ได้
ข้อ 35	0.56	ใช้ได้
ข้อ 36	0.48	ใช้ได้

จากตารางที่ 5 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 25 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้งฉบับ (n = 30)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.918	16

จากตารางที่ 6 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้งฉบับ เท่ากับ 0.918

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 37	0.66	ใช้ได้
ข้อ 38	0.63	ใช้ได้
ข้อ 39	0.43	ใช้ได้
ข้อ 40	0.67	ใช้ได้
ข้อ 41	0.48	ใช้ได้
ข้อ 42	0.68	ใช้ได้
ข้อ 43	0.63	ใช้ได้
ข้อ 44	0.51	ใช้ได้
ข้อ 45	0.79	ใช้ได้
ข้อ 46	0.48	ใช้ได้
ข้อ 47	0.55	ใช้ได้
ข้อ 48	0.62	ใช้ได้
ข้อ 49	0.67	ใช้ได้
ข้อ 50	0.66	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 51	0.36	ใช้ได้
ข้อ 52	0.67	ใช้ได้

จากตารางที่ 7 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 16 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้ไม่มี เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกถึง 0.20 ทุกข้อ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับ (n = 30)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.797	25

จากตารางที่ 8 พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.797

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสุขในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 53	0.49	ใช้ได้
ข้อ 54	0.52	ใช้ได้
ข้อ 55	0.65	ใช้ได้
ข้อ 56	0.57	ใช้ได้
ข้อ 57	0.6	ใช้ได้
ข้อ 58	0.3	ใช้ได้
ข้อ 59	0.53	ใช้ได้
ข้อ 60	0.46	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 61	0.57	ใช้ได้
ข้อ 62	0.5	ใช้ได้
ข้อ 63	0.58	ใช้ได้
ข้อ 64	0.44	ใช้ได้
ข้อ 65	0.67	ใช้ได้
ข้อ 66	0.5	ใช้ได้
ข้อ 67	0.41	ใช้ได้
ข้อ 68	0.1	ไม่ใช้ เพราะค่าไม่ถึง 0.20
ข้อ 69	0.37	ใช้ได้
ข้อ 70	0.28	ใช้ได้
ข้อ 71	0.43	ใช้ได้
ข้อ 72	0.36	ใช้ได้
ข้อ 73	0.32	ใช้ได้
ข้อ 74	0.55	ใช้ได้
ข้อ 75	0.56	ใช้ได้
ข้อ 76	0.45	ใช้ได้
ข้อ 77	0.31	ใช้ได้

จากตารางที่ 9 พบว่า มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 25 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 68 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
ข้อที่ 1	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 2	1	1	1	3	1
ข้อที่ 3	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 4	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 5	1	1	1	3	1
ข้อที่ 6	1	1	1	3	1
ข้อที่ 7	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 8	1	1	1	3	1
ข้อที่ 9	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 10	1	1	1	3	1
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน					
ข้อที่ 11	1	1	1	3	1
ข้อที่ 12	1	1	1	3	1
ข้อที่ 13	1	1	1	3	1
ข้อที่ 14	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 15	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 16	1	-1	0	0	0
ข้อที่ 17	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 18	1	1	1	3	1
ข้อที่ 19	1	1	1	3	1
ข้อที่ 20	0	-1	1	0	0

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี					
ข้อที่ 21	1	1	1	3	1
ข้อที่ 22	1	1	1	3	1
ข้อที่ 23	1	1	1	3	1
ข้อที่ 24	1	1	1	3	1
ข้อที่ 25	0	-1	0	-1	-0.33
ข้อที่ 26	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 27	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 28	1	-1	1	1	0.33
ปัจจัยด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง					
ข้อที่ 29	1	1	1	3	1
ข้อที่ 30	1	1	1	3	1
ข้อที่ 31	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 32	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 33	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 34	1	1	1	3	1
ข้อที่ 35	1	1	1	3	1
ข้อที่ 36	1	-1	1	1	0.33
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร					
ข้อที่ 37	1	1	1	3	1
ข้อที่ 38	1	1	1	3	1
ข้อที่ 39	1	1	1	3	1
ข้อที่ 40	1	1	1	3	1
ข้อที่ 41	1	1	1	3	1
ข้อที่ 42	1	1	1	3	1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ข้อที่ 43	0	1	1	2	0.67
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง					
ข้อที่ 44	1	1	1	3	1
ข้อที่ 45	1	1	1	3	1
ข้อที่ 46	1	1	1	3	1
ข้อที่ 47	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 48	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 49	1	-1	1	1	0.33
ข้อที่ 50	0	-1	1	0	0
ข้อที่ 51	0	-1	1	0	0
ข้อที่ 52	1	1	1	3	1
ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต					
ข้อที่ 53	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 54	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 55	1	1	1	3	1
ข้อที่ 56	1	1	1	3	1
ข้อที่ 57	1	1	1	3	1
ข้อที่ 58	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 59	1	1	1	3	1
ข้อที่ 60	1	1	1	3	1
ข้อที่ 61	1	1	1	3	1
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน					
ข้อที่ 62	1	1	1	3	1
ข้อที่ 63	1	1	1	3	1
ข้อที่ 64	1	1	1	3	1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน					
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
ข้อความ	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ข้อที่ 65	1	1	1	3	1
ข้อที่ 66	1	1	1	3	1
ข้อที่ 67	1	1	1	3	1
ข้อที่ 68	0	1	1	2	0.67
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน					
ข้อที่ 69	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 70	0	1	1	2	0.67
ปัจจัยความสำเร็จในงาน					
ข้อที่ 71	1	1	1	3	1
ข้อที่ 72	1	1	1	3	1
ข้อที่ 73	1	1	1	3	1
ข้อที่ 74	1	1	1	3	1
ข้อที่ 75	0	1	1	2	0.67
ข้อที่ 76	1	1	1	3	1
ข้อที่ 77	1	1	1	3	1

*ข้อคำถามได้แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
(Factors Affecting Happiness at Work of Italian-Thai Development Public Company Employees)

คำชี้แจง เครื่องมือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ในระดับปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โปรดอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วนอย่างรอบคอบและโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยและผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น

คำอธิบาย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน
ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน
ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลำใย เตชะแก้ว
นักศึกษาแขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชาศึกษาสาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือโปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
   - ○ ชาย
   - ○ หญิง
2. อายุ
   - ○ 20 ปีหรือต่ำกว่า
   - ○ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 29 ปี
   - ○ มากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี
   - ○ มากกว่า 39 ปีขึ้นไป – 49 ปี
   - ○ มากกว่า 49 ปีขึ้นไป – 59 ปี
   - ○ มากกว่า 59 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   - ○ ระดับชั้นประถมศึกษา (ป.6)
   - ○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
   - ○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
   - ○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
   - ○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
   - ○ ปริญญาตรี
   - ○ ปริญญาโท
   - ○ ปริญญาเอก
4. รายได้ต่อเดือน
   - ○ ต่ำกว่า 15,000 บาท
   - ○ 15,001 – 20,000 บาท
   - ○ 20,001 – 30,000 บาท
   - ○ 30,001 – 40,000 บาท
   - ○ 40,001 – 50,000 บาท
   - ○ 50,001 – 60,000 บาท
   - ○ 60,001 – 70,000 บาท
   - ○ มากกว่า 70,000 บาท
5. ประสบการณ์การทำงาน
   - ○ แรกเข้า – 2 ปี
   - ○ 2 ปี – 4 ปี
   - ○ 4 ปี – 6 ปี
   - ○ 6 ปี - 8 ปี
   - ○ 8 ปี – 10 ปี
   - ○ 10 ปี – 15 ปี
   - ○ 15 ปี – 20 ปี
   - ○ มากกว่า 20 ปี
6. ตำแหน่งงาน
   - ○ พนักงาน – พนักงานอาวุโส
   - ○ หัวหน้างาน – ผู้ควบคุมงาน
   - ○ ผู้ช่วยวิศวกร
   - ○ วิศวกร
   - ○ นายช่างโครงการ
   - ○ ผู้จัดการโครงการ

ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
1	ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้างานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และผลงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ					
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
5	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่					
7	ท่านรู้สึกกดดันขาดอิสระในการทำงาน					
8	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากการทำงานที่เหมาะสม					
9	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในงานที่ทำอยู่					

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงค้ำจุน						
10	ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
11	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและระยะเวลาในการงาน					
12	ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
13	ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานอย่างเพียงพอและปลอดภัย					
14	ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำ					
15	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ					
16	ท่านมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ให้การช่วยเหลือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
17	มีสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย					
18	ท่านมีความยากลำบากในการเดินทางไปทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี						
19	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว					
20	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
22	ท่านมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน					
23	ท่านไม่มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
24	ท่านมองว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานขาดประสิทธิภาพ					
25	ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
ปัจจัยด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง						
26	ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน					
27	ท่านทำงานด้วยความอดทนและกระตือรือล้น					
28	ท่านสามารถควบคุมความวิตกกังวลขณะทำงานได้					
29	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากการทำงานมาก					
30	ท่านรู้ตัวว่าสุขภาพของท่านแข็งแรงจนสามารถทำงานให้กับองค์กรต่อไปได้					
31	ท่านได้รับงานที่ตรงกับความถนัดและความสารถของตนเอง					
32	ท่านสามารถทำงานตามรับผิดชอบได้สำเร็จถึงแม้ว่างานจะยากก็ตาม					
33	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					

ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร						
34	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร					
35	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อความเจริญขององค์กร					
36	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
37	ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
38	ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดเมื่อองค์กรต้องการ					
39	ท่านรักองกรค์ของท่าน					
40	ท่านรู้สึกชื่นชอบทุกอย่างที่องค์กรของท่านให้การสนับสนุน					
ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง						
41	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของท่าน					
42	ท่านต้องการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรอื่นๆ					
43	ท่านตั้งใจทำงานที่นี่จนเกษียณอายุการทำงาน					
44	ท่านจะมีชีวิตที่ลำบากหากตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					
45	ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
46	ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่เสมอ					
47	ท่านรู้สึกแย่ที่ต้องทำงานในองค์กรนี้					
48	ท่านต้องลำบากหากตกงานในตอนนี้					
49	ท่านรู้สึกว่างานที่นี่มีความสำคัญต่อชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก					

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

ที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
	ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต					
50	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
51	ท่านมีความสุขในการทำงาน					
52	ท่านพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง					
53	ท่านรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
54	ท่านรู้สึกสบายใจและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน					
55	ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายในชีวิต					

ที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
56	ท่านรู้สึกไม่สนุกและไม่ท้าทายต่องานที่ทำอยู่					
57	ท่านมีความกังวลใจต่อทุกอย่างที่มีอยู่ในงานของท่าน					
58	ท่านทำงานด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในทุกๆวัน					
ปัจจัยความกระตือรือร้นในการทำงาน						
59	ท่านตื่นตัวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
60	ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน					
61	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว					
62	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน					
63	ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
64	ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
65	ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและใจจากการทำงาน					
66	ท่านทำงานล่าช้าและไม่มีชีวิตชีวา					
ปัจจัยความสำเร็จในงาน						
67	ท่านปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย					
68	ท่านภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ					
69	ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรเมื่อทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
70	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงาน					
71	ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
72	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานสำเร็จ					
73	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำไม่ได้ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร					

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณเป็นอย่างมากที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 1	0.29	ใช้ได้
ข้อ 2	0.26	ใช้ได้
ข้อ 3	0.34	ใช้ได้
ข้อ 4	0.34	ใช้ได้
ข้อ 5	0.41	ใช้ได้
ข้อ 6	0.36	ใช้ได้
ข้อ 7	0.61	ใช้ได้
ข้อ 8	0.28	ใช้ได้
ข้อ 10	0.64	ใช้ได้
ข้อ 11	0.58	ใช้ได้
ข้อ 12	0.69	ใช้ได้
ข้อ 13	0.62	ใช้ได้
ข้อ 14	0.62	ใช้ได้
ข้อ 16	0.67	ใช้ได้
ข้อ 17	0.59	ใช้ได้
ข้อ 18	0.49	ใช้ได้
ข้อ 19	0.53	ใช้ได้
ข้อ 20	0.34	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.876
และ มีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 18 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 2 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 9 และข้อที่ 15 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 21	0.41	ใช้ได้
ข้อ 22	0.47	ใช้ได้
ข้อ 23	0.42	ใช้ได้
ข้อ 24	0.49	ใช้ได้
ข้อ 26	0.74	ใช้ได้
ข้อ 27	0.72	ใช้ได้
ข้อ 28	0.57	ใช้ได้
ข้อ 29	0.62	ใช้ได้
ข้อ 30	0.64	ใช้ได้
ข้อ 31	0.23	ใช้ได้
ข้อ 32	0.63	ใช้ได้
ข้อ 33	0.34	ใช้ได้
ข้อ 34	0.43	ใช้ได้
ข้อ 35	0.56	ใช้ได้
ข้อ 36	0.48	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.890 และข้อคำถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 25 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 37	0.66	ใช้ได้
ข้อ 38	0.63	ใช้ได้
ข้อ 39	0.43	ใช้ได้
ข้อ 40	0.67	ใช้ได้
ข้อ 41	0.48	ใช้ได้
ข้อ 42	0.68	ใช้ได้
ข้อ 43	0.63	ใช้ได้
ข้อ 44	0.51	ใช้ได้
ข้อ 45	0.79	ใช้ได้
ข้อ 46	0.48	ใช้ได้
ข้อ 47	0.55	ใช้ได้
ข้อ 48	0.62	ใช้ได้
ข้อ 49	0.67	ใช้ได้
ข้อ 50	0.66	ใช้ได้
ข้อ 51	0.36	ใช้ได้
ข้อ 52	0.67	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้งฉบับ เท่ากับ 0.918
และข้อถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 16 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้ไม่มี เพราะว่าค่าอำนาจจำแนก
ถึง 0.20 ทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสุขในการทำงานเป็นรายข้อ (n = 30)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
ข้อ 53	0.49	ใช้ได้
ข้อ 54	0.52	ใช้ได้
ข้อ 55	0.65	ใช้ได้
ข้อ 56	0.57	ใช้ได้
ข้อ 57	0.6	ใช้ได้
ข้อ 58	0.3	ใช้ได้
ข้อ 59	0.53	ใช้ได้
ข้อ 60	0.46	ใช้ได้
ข้อ 61	0.57	ใช้ได้
ข้อ 62	0.5	ใช้ได้
ข้อ 63	0.58	ใช้ได้
ข้อ 64	0.44	ใช้ได้
ข้อ 65	0.67	ใช้ได้
ข้อ 66	0.5	ใช้ได้
ข้อ 67	0.41	ใช้ได้
ข้อ 69	0.37	ใช้ได้
ข้อ 70	0.28	ใช้ได้
ข้อ 71	0.43	ใช้ได้
ข้อ 72	0.36	ใช้ได้
ข้อ 73	0.32	ใช้ได้
ข้อ 74	0.55	ใช้ได้
ข้อ 75	0.56	ใช้ได้
ข้อ 76	0.45	ใช้ได้
ข้อ 77	0.31	ใช้ได้

พบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.797
และข้อถามที่สามารถใช้ได้จำนวน 25 ข้อ และข้อคำถามที่ไม่สามารถใช้ได้จำนวน 1 ข้อ คือข้อคำถามข้อที่ 68 เพราะว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 0.20

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)
(Factors Affecting Happiness at Work of Italian-Thai Development Public Company Employees)

คำชี้แจง เครื่องมือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ในระดับปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โปรดอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วนอย่างรอบคอบและโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยและผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น

คำอธิบาย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน
ส่วนที่ 3 แบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน
ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
ส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลำใย เตชะแก้ว
นักศึกษาแขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชาศึกษาสาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือโปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

○ ชาย ○ หญิง

2. อายุ

○ 20 ปีหรือต่ำกว่า ○ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 29 ปี
○ มากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี ○ มากกว่า 39 ปีขึ้นไป – 49 ปี
○ มากกว่า 49 ปีขึ้นไป – 59 ปี ○ มากกว่า 59 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

○ ระดับชั้นประถมศึกษา (ป.6) ○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
○ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
○ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ○ ปริญญาตรี
○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

○ ต่ำกว่า 15,000 บาท ○ 15,001 – 20,000 บาท
○ 20,001 – 30,000 บาท ○ 30,001 – 40,000 บาท
○ 40,001 – 50,000 บาท ○ 50,001 – 60,000 บาท
○ 60,001 – 70,000 บาท ○ มากกว่า 70,000 บาท

5. ประสบการณ์การทำงาน

○ แรกเข้า – 2 ปี ○ 2 ปี – 4 ปี
○ 4 ปี – 6 ปี ○ 6 ปี - 8 ปี
○ 8 ปี – 10 ปี ○ 10 ปี – 15 ปี
○ 15 ปี – 20 ปี ○ มากกว่า 20 ปี

6. ตำแหน่งงาน

○ พนักงาน – พนักงานอาวุโส ○ หัวหน้างาน – ผู้ควบคุมงาน
○ ผู้ช่วยวิศวกร ○ วิศวกร
○ นายช่างโครงการ ○ ผู้จัดการโครงการ

ส่วนที่ 2 ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	(5 คะแนน)
4	ระดับความคิดเห็นมาก	(4 คะแนน)
3	ระดับความคิดเห็นปานกลาง	(3 คะแนน)
2	ระดับความดิดเห็นน้อย	2 คะแนน)
1	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	(1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ						
1	ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้างานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และผลงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ					
4	...					
5	...					
6	...					
7	...					
18	...					

ส่วนที่ 3 ตัวอย่างแบบวัดความคิดเชิงบวกในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี						
19	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว					
20	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
22	ท่านมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน					
23	...					
24	...					
25	...					
26	...					
33	...					

ส่วนที่ 4 ตัวอย่างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด (5 คะแนน)
4 ระดับความคิดเห็นมาก (4 คะแนน)
3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง (3 คะแนน)
2 ระดับความดิดเห็นน้อย (2 คะแนน)
1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (1 คะแนน)

	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร						
34	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร					
35	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำประโยชน์เพื่อความเจริญขององค์กร					
36	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
37	ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
38	...					
39	...					
40	...					
41	...					
42	...					
49	...					

ส่วนที่ 5 ตัวอย่างแบบวัดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

5	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	(5 คะแนน)
4	ระดับความคิดเห็นมาก	(4 คะแนน)
3	ระดับความคิดเห็นปานกลาง	(3 คะแนน)
2	ระดับความดิดเห็นน้อย	(2 คะแนน)
1	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	(1 คะแนน)

ที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต						
50	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
51	ท่านมีความสุขในการทำงาน					
52	ท่านพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง					
53	ท่านรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
54	ท่านรู้สึกสบายใจและผ่อนคลายขณะปฏิบัติงาน					
55	ท่านคิดที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายในชีวิต					
56	...					
57	...					
58	...					
59	...					
73	...					

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณเป็นอย่างมากที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวลำใย เตชะแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	19 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	วท.บ. (จิตวิทยาการบริการปรึกษาและแนะแนว) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บุคคลและเงินเดือน