

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

นางสาวพัทธ์ร้อมพรรณ ตั้งวสินธรรม



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Correlation between Workplace Happiness and Job Competency of Personnel
at Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry**

Miss Pakamparn Tangwasintham




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


2014


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม
ชื่อและนามสกุล นางสาวพัศตร์อัมพรธม ตั้งวสินธรรม
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปลากวดี มนตรีวัต)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผู้ศึกษา นางสาวพัศตร์อัมพรธณ ตั้งวสินธรรม **รหัสนักศึกษา** 2563002167 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิง **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2) ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (3) เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 261 คน โดยใช้ตารางการสุ่มของทาร์โร ยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) เมื่อพิจารณาข้อพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34) รองลงมา คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) (2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) พิจารณาข้อพบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 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 และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (4) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

Independent Study title: Correlation between Workplace Happiness and Job Competency of Personnel at Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry

Author: Miss Pakamparn Tangwasintham; **ID:** 2563002167; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sukumal Chamnij, Associate Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

The objectives of this independent study were as the following: (1) to study the level of workplace happiness of personnel at Department of Industrial Promotion in Ministry of Industry, (2) to study the level of job competency of personnel at Department of Industrial Promotion in Ministry of Industry; (3) to compare the difference of the personal factors with workplace happiness and job competency of personnel at Department of Industrial Promotion in Ministry of Industry; and (4) correlation between workplace happiness and job competency of personnel at Department of Industrial Promotion in Ministry of Industry.

The population were 261 of personnel at Department of Industrial Promotion in Ministry of Industry, 160 samples selected by Taro Yamane's sampling table. The data were collected by using questionnaires and analyzed by computer package program. The statistical were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-Test, F-test (One-way Analysis of Variance), Scheffé and Pearson Product Moment Correlation coefficient. The level of Significance was set at 0.05.

The results of this study revealed that: (1) the level of workplace happiness was high class (Mean value is 3.96), considering by item analysis revealed that the level of workplace happiness was the highest class in the part of happy family (Mean value is 4.34), happy society (Mean value is 4.29) and the level of job competency was the highest class (Mean value is 4.26); (2) considering by item analysis revealed that the level of job competency was the highest class in the part of integrity (Mean value is 4.43) and team work (Mean value is 4.36); (3) the difference of the level of education has an equal not assumed with the level of workplace happiness was at a statistical level of 0.05, explained that the participants with higher Bachelor's degree (Mean value is 4.22) have the level of workplace happiness more than the participants with Bachelor's degree (Mean value is 3.89). Other factors, gender, age, status, type of workforce and the working experience have not different; and (4) workplace happiness was positive correlated to job competency of personnel at Department of Industrial Promotion in Ministry of Industry at a statistical significantly level of 0.01.

Keywords: Workplace happiness, Job competency, Personnel at Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากท่านรองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิง ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการและแนวทางการปฏิบัติให้ผู้ศึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจในหลักการศึกษาย่างถูกต้อง รวมทั้งให้ความสะดวก ตั้งแต่เริ่มทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยสละเวลามาดำเนินการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทั้งได้กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางจนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ ดร.เกสัชกรถีรัตน์ อนุรัตน์พานิช นางสาวชญาตุ้ม นิรมร และนางสร้อยมาศ มิตรอารีย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้วยดีมาโดยตลอด

พัทตร์อัมพวรรณ ตั้งวสินธรรม

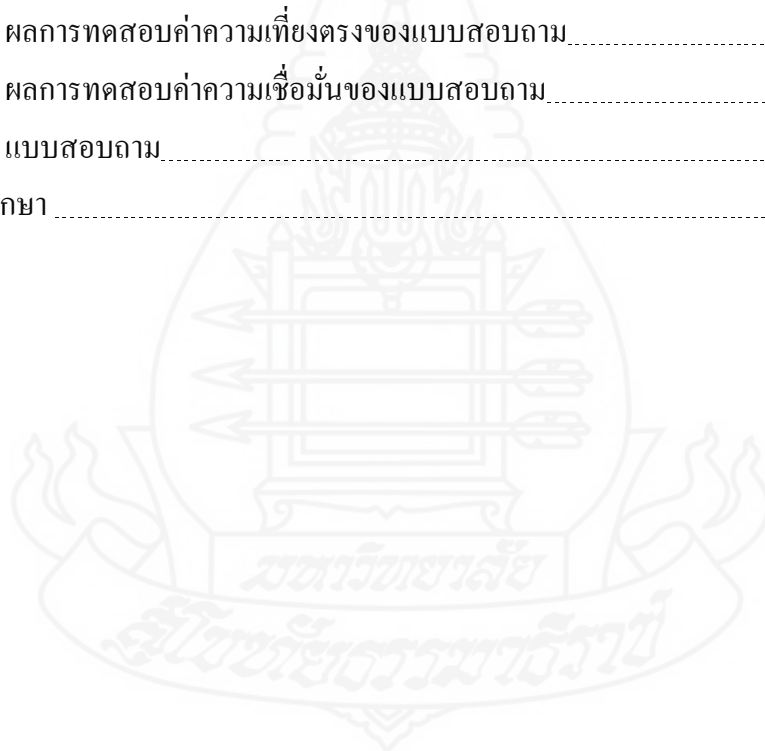
สิงหาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานของการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	23
ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
ระยะเวลาทำการศึกษา	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล	51
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	60
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน	65
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
สรุปการศึกษา	79
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	96
ก ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	97
ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	101
ค แบบสอบถาม	105
ประวัติผู้ศึกษา	113



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร	52
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน	54
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ	55
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต	56
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน	56
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรม	57
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	58
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี	58
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการศึกษาแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเอง	59
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้	60
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน	61
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	61
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการบริการที่ดี	62
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	63
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	64
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของด้านการทำงานเป็นทีม	64
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคะแนนความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ	65
ตารางที่ 4.18 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ จำแนกตามระดับช่วงอายุ	66

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับช่วงอายุ.....	66
ตารางที่ 4.20 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สถานภาพสมรส จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	67
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	67
ตารางที่ 4.22 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
ตารางที่ 4.25 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเภท การจ้างงาน จำแนกตามระดับการจ้างงาน.....	69
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน จำแนกตามการจ้างงาน.....	70
ตารางที่ 4.27 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามระดับช่วงประสบการณ์ทำงาน.....	70
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	71
ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ อายุจำแนกตามระดับช่วงอายุ.....	72
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	72

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.32 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล สถานภาพสมรส จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
ตารางที่ 4.34 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.36 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเภท การจ้างงานบุคคล จำแนกตามระดับการจ้างงาน.....	75
ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการจ้างงาน.....	75
ตารางที่ 4.38 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	76
ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	76
ตารางที่ 4.40 การหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.....	77
ตารางที่ 4.41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	77

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างภายในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	37
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างภายในกระทรวงอุตสาหกรรม	38



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหลายองค์กรหันมาให้ความสนใจในเรื่องของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นอย่างมาก เพราะ “คน” ถือเป็น “สินทรัพย์” อันมีค่า และเป็นหัวใจหลักสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรภายในองค์กรต้องการได้รับการดูแลจากองค์กร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นแรงกาย แรงใจในการมุ่งมั่นทำงานให้แก่องค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อบุคลากรของตนจะต้องไม่ละเลยการดูแลเอาใจใส่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างไม่มีเสื่อมคลาย

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สังกัดอยู่ภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการประชาชนในเรื่องของการส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในทุกๆ ด้าน ทั้งยังให้การสนับสนุนงบประมาณต่างๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่นและนำรายได้กลับเข้ามาสู่ประเทศ จากพันธกิจดังกล่าว ทำให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้บริการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรมีความต้องการและประสงค์ให้เกิดขึ้น เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยในต่างประเทศ ที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข ทั้งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรหลายมุมมอง อาทิเช่น องค์กรแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของบุคลากรในความรู้สึกชื่นชอบ เป็นสุขกับภารกิจหลักๆ นั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ และสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ (Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้แต่ละบุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่แต่ละบุคคลจะสามารถแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของความรู้/ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้” ถ้าหากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูล จากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบ ช่วยเหลือบุคคลอื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน)

ปัจจุบัน บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเต็มไปด้วย ความเร่งรีบ และเคร่งเครียดจากการทำงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารให้ทันต่อ สถานการณ์ ทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต และวิธีการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การได้รับมอบหมายงานเร่งด่วนนอกเหนือจากภาระงานเดิมที่มีอยู่ การทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การประชุมในวันหยุด รวมไปถึงการขาดความ รับผิดชอบต่อภาระงานหลักเพราะมุ่งแต่จะทำงานด่วนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ไม่มีความสุข หรือความสนุกในการทำงาน และการไม่มีเวลาให้ผ่อนคลายจากความตึงเครียดอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ ประสิทธิภาพ และความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรลดลง

ในฐานะที่ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เนื่องจากการสร้างความสุข ในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เพราะการที่คนในองค์กรมีความสุขสามารถเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้องค์กร เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นส่วน หนึ่งของการพัฒนากรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

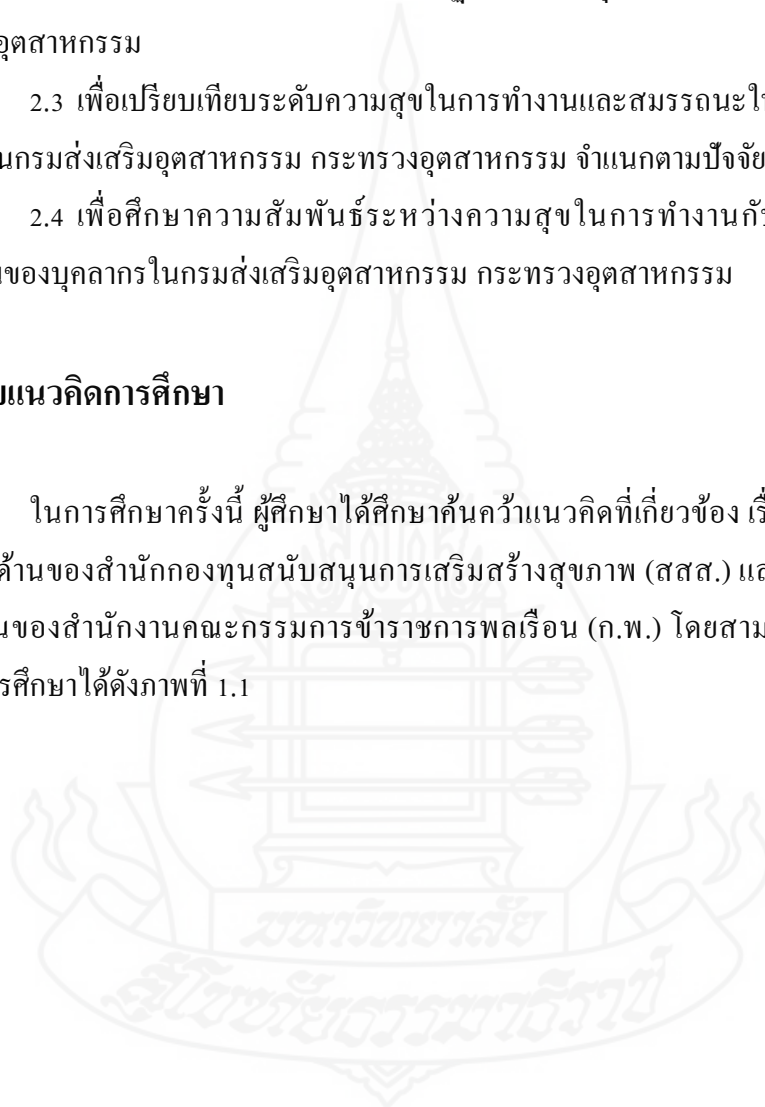
2.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

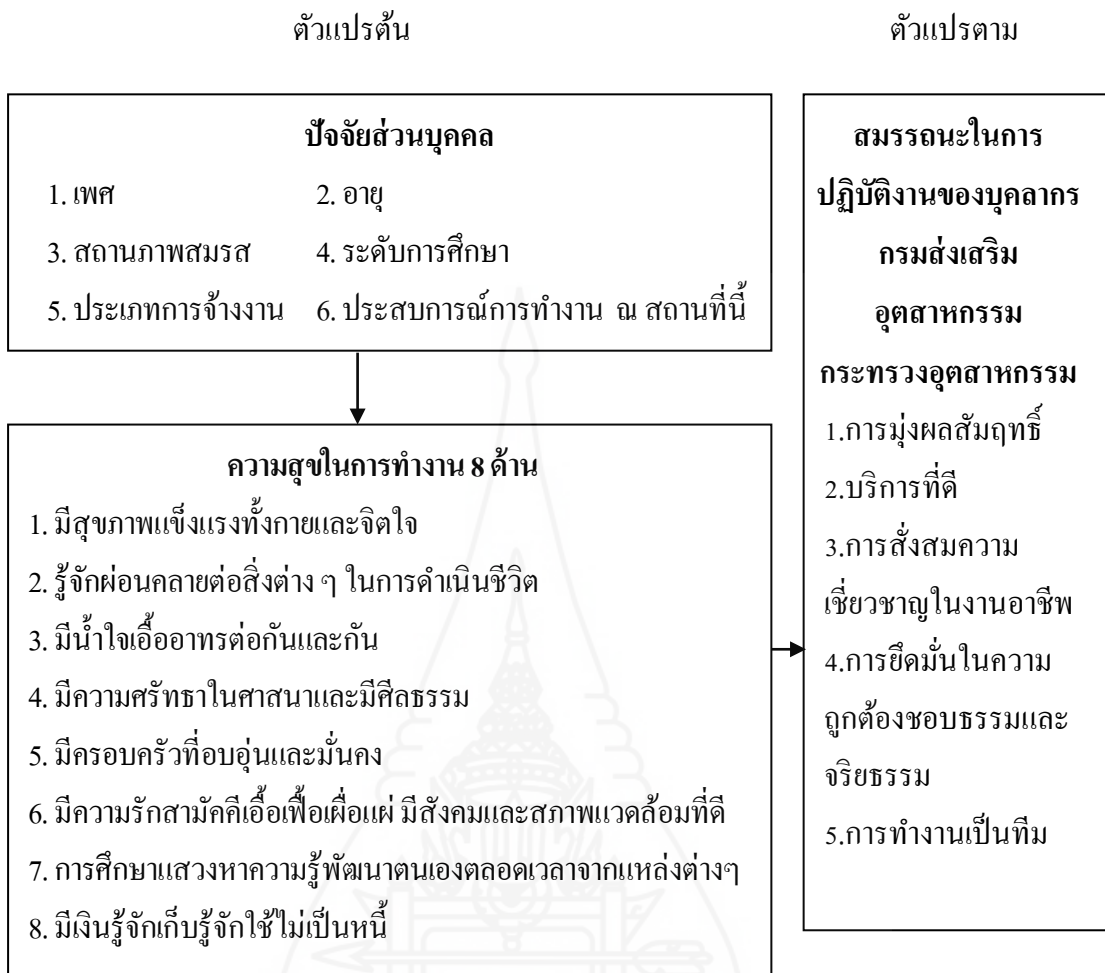
2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ความสุขในการทำงาน 8 ด้านของสำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาได้ดังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

- 4.1 สมมติฐานที่ 1 ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 4.2 สมมติฐานที่ 2 ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 *ตัวแปรต้น* (Independent Variables) คือ ความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

- 1) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
- 2) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
- 3) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- 4) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม
- 5) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
- 6) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
- 7) การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ
- 8) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

5.1.2 *ตัวแปรตาม* (Dependent Variables) คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ปฏิบัติงานที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 261 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 160 คน โดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ตามจำนวนประชากร และใช้วิธีโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้เก็บข้อมูลภาคสนามภายในเดือนสิงหาคม 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น

6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนปรารถนา ในปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่มีการแข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกวันนี้ มนุษย์ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุข คือ การมีเงินทองและความร่ำรวยมหาศาล เพื่อจะได้สิ่งต่างๆ ที่ปรารถนา จนทำให้หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง เป็นโลกวัตถุนิยม ทำให้ทุกวันนี้มนุษย์ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพ ขาดการออกกำลังกาย ขาดการดูแลสุขภาพจิต สังคมรอบข้าง และขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง จนทำให้มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ไม่น่าหลักศาสนาและหลักธรรม ไปใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสดงหาความรู้แก่ตนเอง นำไปสู่ปัญหาครอบครัวและสังคม ทุกสิ่งเกิดจากการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ประกอบด้วย

6.2.1 มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ หมายถึง สภาพของร่างกายที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง เจริญเติบโตอย่างปกติ ระบบต่างๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพ และสถานะของจิตใจที่มีความสดชื่น แจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และปราศจากความขัดแย้งหรือความสับสน ภายในจิตใจ

6.2.2 รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต หมายถึง การหยุดพักชั่วคราวจากกิจกรรมประจำวันที่ปฏิบัติอยู่ ตามปกติบุคคลเมื่อเกิดความเครียดแล้วก็พยายามที่จะผ่อนคลายหรือกำจัดให้ความเครียดหมดไปและทุกคนก็สามารถกำจัดความเครียดได้ ถ้ารู้ตัวว่าเกิดความเครียดขึ้นและกำลังเผชิญอยู่กับความเครียด โดยการทบทวนหาสาเหตุของความเครียด

6.2.3 มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน หมายถึง ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเอง หรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน

6.2.4 มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม โดยความศรัทธาในศาสนา หมายถึง ความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ ไม่มั่งงายไร้เหตุผล เป็นความเชื่อที่ประกอบด้วยปัญญา และศีลธรรม หมายถึงความประพฤติที่ดีที่ชอบทั้งศีลและธรรม

6.2.5 มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง หมายถึง การมีขอบเขตที่เหมาะสม ทั้งขอบเขตส่วนบุคคล และคนในครอบครัว โดยความผูกพันทางอารมณ์ที่เหมาะสม ไม่ห่างเกินไป และไม่ใกล้ชิดกันเกินไป สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นตัวของตัวเอง แต่ยังคงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในครอบครัวได้ มีการจัดลำดับอำนาจ และความเป็นผู้นำที่ชัดเจน มีการแบ่งสมาชิกมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องกัน และสมาชิกในครอบครัวใช้เวลาอยู่ร่วมกันตามสมควร

6.2.6 มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาर्डเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสามานฉันท์

6.2.7 การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ หมายถึง ทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะผู้เรียนจะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อหรือไม่

6.2.8 มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ หมายถึง การรู้จักเก็บออม อดออมใช้ทรัพย์สิน สิ่งของให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ ผู้ที่มีความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออม อดออมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

6.3 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

6.3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง มุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ของบุคลากร โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

6.3.2 บริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรที่เป็นข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

6.3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ ตั้งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

6.3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมของบุคลากร ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

6.3.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

6.4 บุคลากร หมายถึง บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน ระดับสมรรถนะของบุคลากร รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

7.2 ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เกิดคุณภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

7.3 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย หรือ กลยุทธ์ในการพัฒนาด้านความสุขและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Diener

Diener, E. (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง ซึ่งความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองกระทำและเป็นอยู่ มีเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถทำได้ ตามความตั้งใจผสมกับความสมเหตุสมผล ทำให้สามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่รัก และสิ่งที่ชอบจนพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคมต่อไป

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน ยิ้มแย้มสดใส เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำจนรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่ง ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เบื่อหน่ายเศร้าหมอง คับข้องใจ และไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำ ที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง จนอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุขในการทำงาน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 40) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเกิดจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวก ดังเช่น ความรู้สึกชื่นชอบ ความรู้สึกพึงพอใจ โดยความสุขประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความมีอิสระ คือ การที่บุคคลมีความสามารถที่จะคิด หรือ เลือกในสิ่งที่ ต้องการ รวมถึงอำนาจและเสรีภาพในการตัดสินใจ เพื่อให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต โดยสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ คือ สิ่งสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง และรู้ว่า ควรใช้ความรู้อย่างไร ให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ของบุคคล อื่น จนเกิดการไว้วางใจและยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

3. ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดฝึกอบรม ในด้านต่างๆ ให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญ โดยส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และ ประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39) หมายถึง ผลจากการเรียนรู้ที่เป็นการผลตอบสนองจากการกระทำ ที่สร้างสรรค์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ ที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดอารมณ์ในทางบวกจากพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น ไปจนถึงการแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุและผล และเกิดการตัดสินใจได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นเป็นผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดการ

แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสนุกสนานทำให้สถานที่ปฏิบัติงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมรอบตัวในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย จนทำให้เกิดความผูกพันในงานคงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยอธิบายปัจจัย หรือ องค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ การเกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานจากการรับรู้พื้นฐาน โดยที่บุคลากรมาทำงานร่วมกันทำให้เกิดสังคม เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยให้การช่วยเหลืออย่างเป็นมิตร ซึ่งผู้ร่วมงานได้รับการช่วยเหลือ จนเกิดมิตรภาพระหว่างบุคลากรต่างๆ ทำให้ความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรู้ว่าการอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่และปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) คือ การรู้สึกถึงความรักและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับการทำงาน โดยรับรู้ว่าคุณเองมีภารกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีความรู้สึกยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความตื่นเต็นดีใจ จนทำให้รู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรารถนาที่จะรู้สึกเป็นสุขในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เมื่อตนมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) คือ การรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและทำให้สำเร็จ โดยมีอิสระในการทำงาน จนเกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานไปในทางบวก รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตและเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง จนเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรต่อไป

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรู้สึกว่าตนเองได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงาน โดยการพยายามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง จนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว Mamion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 45) ได้กล่าวไว้ว่าความสุขในการทำงานจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสิ่งจูงใจ จนอยากที่จะทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีในการทำงาน การมีส่วนร่วม จนเกิดความสุขในการทำงานตามมา

นอกจากนี้ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 42) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นพลังที่ทำให้เกิดอารมณ์ในทางบวก รู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวาประสบแต่ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ทำให้ผลที่ตามมา คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอื่นๆ

Kjerulf (2007 อ้างถึงในบุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 63) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะผลักดัน หรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ เพราะความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคลนั้น ในปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงานก็เป็นไปได้ นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

Opener (2003 อ้างถึงใน รามศิริ เมนะโพธิ, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจใองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร หากองค์กรเข้าใจว่าบุคลากรที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน

นอกจากนี้ บุคลากรเหล่านั้นยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้กับบุคคลอื่นต่อไปด้วย ซึ่งกล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขจะนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ยังเป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่า ทั้งในด้านผลิตผลความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคลากรรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้วจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นที่แน่นอนว่าองค์กร เมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น

Positive Sharing Company โดย Kjerulf (2007) Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 63) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น จะเกิดความรู้สึกดังนี้

1. รู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
4. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)

5. รู้สึกว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
6. มีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
7. รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
8. รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่นั้นๆ ตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ทำงานซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548: 45-50)

Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคล ประกอบด้วย

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) คือ เป็นความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงานของบุคคลที่เกิดขึ้น
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) คือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นใน ขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับ Happy Work Place

ความสุข คือ สิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ในปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่มีการแข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกวันนี้ มนุษย์ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุข คือ การมีเงินทองและความร่ำรวยมหาศาล เพื่อจะได้สิ่งต่างๆ ที่ปรารถนา จนทำให้หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง เป็นโลกวัตถุนิยม ทำให้ทุกวันนี้มนุษย์ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพ ขาดการเอื้ออาทรจากสังคมรอบข้าง และขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง จนทำให้มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ไม่น่าหลักศาสนาและหลักธรรม ไปใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้แก่ตนเอง นำไปสู่ปัญหาครอบครัวและสังคม ทุกสิ่งเกิดจากการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ: สสส. (2548) กล่าวไว้ว่า องค์การอนามัยโลกสุขภาพที่ดี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ง่าย และสะดวกขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน องค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมา เรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้นต้องเป็นการกระทำด้วยตนเองไม่สามารถซื้อหามาได้ การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในองค์กรนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี โดยในความเป็นจริง มิติการดำเนินงานด้านสร้างสุขภาพในองค์กรนั้น ไม่ใช่แต่เพียงการสร้างความแข็งแรงของร่างกายเพียงอย่างเดียว ด้วยการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดี ยังองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทย หรือที่รู้จักในชื่อ “โครงการเมืองไทยแข็งแรง” มีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรงเมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย “6 อ” คือ

- 1.1 อาหาร การกินอาหารครบหลักห้าหมู่ และถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย
- 1.2 ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
- 1.3 อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธที่ดี
- 1.4 อนามัย สิ่งแวดล้อมอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย ถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม
- 1.5 อโรครยา ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ
- 1.6 อบายมุข งบบุหรี่ สุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำส่อนทางเพศ

ในสังคม

ที่ดี

จากหลัก 6 อ ในการดำเนินโครงการเมืองไทยแข็งแรง องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานขององค์กรแต่ละแห่ง

2. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน จนขาดการพักผ่อน ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในชีวิต หากไม่รู้รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุข และจะสร้างปัญหาให้กับองค์กร เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง องค์กรจึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่างๆ มาใช้ แต่ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงาน ก่อให้เกิดความสูญเสีย ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิต

หากองค์กรมีมาตรการประเมินความเครียด และมาตรการผ่อนคลายต่างๆ ที่จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

3. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

ความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมปัจจุบันการให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขัน และเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง จนบางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัว ดังนั้นควรการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดความมีน้ำใจ รักกันในองค์กร และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ทำให้เกิดการมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรนั้น ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานให้มีความสามัคคี และยังทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหาร โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ย่อมทำให้อุบลลากรยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น ทำให้อุบลลากรมีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรจนนำไปสู่ความยั่งยืนในการช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่องค์กร

ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กร มี ความรัก ความเข้าใจ และน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เน้นความรักสามัคคี การบริจาคโลหิต ให้ความคิดพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงาน งานบรรพชา หรืองานศพ เป็นต้น

4. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

ทุกวันนี้ การดำเนินชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันตลอดเวลา ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่างๆ มีโอกาสน้อย เพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทาง การเข้าถึงคำสอนทางศาสนาเปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบบุคคลอื่น แก้ความขัดแย้งในที่ทำงาน การมีสมาธิ และมีความมุ่งมั่น ควรซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น

องค์กรต่างๆ ควรมีสถานที่หรือกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ การสวดมนต์ร่วมกันก่อนเข้างาน เป็นการสร้างสมาธิก่อนทำงาน เพื่อให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และจัดกิจกรรมเผยแพร่ธรรมะ หลักคำสอนของศาสนาการนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนา มาใช้เป็นแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

5. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เป็นต้น

องค์กรหลายแห่ง จัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวที่จะนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้น (ศรีสงคราม, 2551: 16-22)

6. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

สังคมดี คือ สังคมที่สงบสุข และมีการเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งที่ทุกสังคมปรารถนา ซึ่งคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย ในสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นสังคมสมานฉันท์ที่ทำงานที่น้อยอยู่ และชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดี โดยมีความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว เพื่อช่วยกันสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น

สิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน สร้างความรักสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

7. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ ทำให้เป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ นอกจากใช้ความรู้ในการทำงานแล้ว ยังสามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เพราะทุกวันนี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น สามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่างๆ ไม่ว่า ห้องสมุด สถานศึกษา อินเทอร์เน็ต สื่อต่างๆ เป็นต้น

8. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

หนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนไทย และเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดคุณภาพชีวิต การมีหนี้สินจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง เป็นการแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องใช้จ่ายเงินในการแสวงหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอ ปัจจุบัน โอกาสการสร้างหนี้สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นหนี้จาก ธนาคาร บัตรเครดิตต่างๆ หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินมากขึ้นจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อนร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่งขาดการผ่อนคลาย ครอบครัวขาดความอบอุ่นและแตกแยก

ปัจจุบันองค์กรหลายแห่ง มีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิต โดยวิธีการค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมและสอนถึงความพอเพียง ไม่เป็นหนี้มีเงินออม โดยเฉพาะคนทำงานที่มาจากสังคมชนบทที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ปรับตัวสู่วิถีชีวิตสังคมเมือง ที่ทุกอย่างล้วนต้องใช้จ่ายเงินซื้อหา จะมีปัญหาการก่อกำหนักรวม เนื่องจากขาดการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดี และการมาทำงานต่างถิ่นนำไปสู่ความประมาทในการชีวิต ขาดความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ขาดความใส่ใจในการเก็บออมเงิน

องค์กรควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสม และรณรงค์การออมเงิน จะนำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน เมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายที่เหมาะสม จะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะเพิ่มขึ้นนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น

1.6 ทฤษฎีความต้องการของบุคคล

หลากหลายทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของบุคคล โดยทฤษฎีที่จะนำมากล่าววันนี้มี 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 52) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence-relatedness Growth Theory) สามารถแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ความต้องการที่มีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองการมีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัย

1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีมิตรภาพและความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมทั้งความต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญ และประสบความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์จะถูกระงับจากความปรารถนาที่อยากจะครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (Hicks, 1967 อ้างถึงใน วิจิตร อยู่สุภาพ, 2534: 43)

2.1 การที่บุคคลย่อมต้องการอยู่เสมออย่างไม่สิ้นสุด หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะเกิดความต้องการอย่างอื่นเพิ่มขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2.2 หากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

2.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเอาไว้ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป เรียงตามลำดับขั้นตอนความสำคัญ โดยการลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่ำสุดของชีวิตมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ และอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2.3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากความคุ้มครองจากบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว

2.3.3 ความต้องการทางด้านความรักและการมีส่วนร่วมเป็นความต้องการที่ตนเองรู้สึกว่าจะได้รับความรัก และการเข้ากลุ่ม โดยการมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น

2.3.4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการที่จะให้คนอื่นยกย่อง สรรเสริญ และให้เกียรติ โดยเห็นความสำคัญของตนเองเป็นหลัก

2.3.5 ต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิต โดยเกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการให้เป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ Mc Clelland (McClelland's Achievement Motivation Theory) (McClelland, 1940 อ้างถึงใน นิตญา วิมูล, 2553:11) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) คือ ความต้องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จนเกิดผลงานที่พึงปรารถนา

3.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) คือ ความต้องการมีมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

3.3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) คือ ความต้องการมีอำนาจ อิทธิพล หรือที่สามารถจะครอบงำอยู่เหนือบุคคลอื่น

4. ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Needs Theory) (Murray, 1938 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 52-53) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ซึ่งความต้องการของบุคคลที่สำคัญและเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี หรือ การทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด

4.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ คือ ความต้องการมีมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

4.3 ความต้องการอิสระ คือ ความต้องการที่จะมีอิสรภาพ และเป็นตัวของตัวเอง

4.4 ความต้องการมีอำนาจ คือ ความต้องการที่จะมีอำนาจ และอิทธิพลที่อยู่เหนือจากบุคคลอื่น และสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

1.7 ความต้องการของบุคคลต้องได้รับการตอบสนอง

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า ความต้องการของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองก็จะลดระดับความสำคัญลง (Porter, 1961) กล่าวคือ เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองน้อย ก็กลายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในขณะที่เดียวกันความต้องการใดที่สำคัญที่สุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะลดความสำคัญลง อย่างน้อยชั่วขณะหนึ่ง แต่มีข้อยกเว้น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) ซึ่งดูเหมือนว่ายิ่งได้รับการตอบสนองมากเท่าใดก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น ความต้องการนี้จะแตกต่างจากความต้องการอื่น ซึ่งจะปรากฏความสำคัญตลอดเวลา (Alderfer, 1972)

ความต้องการในระดับพื้นฐาน เช่น น้ำ อาหาร และเงินตรา นั้น สามารถได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก ส่วนความต้องการในระดับสังคมและระดับจิตใจ มักต้องได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายใน ซึ่งผลที่ได้รับจากปัจจัยต่างๆ นั้น สามารถนำมาตอบสนองความต้องการได้หลากหลายชนิดในเวลาเดียวกันได้ ตัวอย่างเช่น ผลที่สามารถตอบสนองความต้องการชีวิต ความปลอดภัย และการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น เพราะว่าผลตอบแทนในรูปของเงินตราสามารถซื้อและจัดหาปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนที่สูงก็จะแสดงฐานะที่สูงของสังคมด้วย และหากบุคคลต้องการตอบสนองความต้องการมีชีวิต ความปลอดภัย และการยกย่องนับถือนั้น ผลตอบแทนก็มีความสำคัญสำหรับเขาด้วย (Porter & Lawler, 1968)

จากงานวิจัยหลายชิ้น (Porter & Lawler, 1968, Dubin, 1956) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรให้ความสำคัญของความต้องการพื้นฐานมากกว่าความต้องการความสำเร็จในชีวิต สิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรทุกระดับ และจะมีความสำคัญมากขึ้นในบุคลากรระดับสูงขึ้นไปอีก จากงานวิจัยแสดงว่าบุคคลจะไม่สามารถตอบว่าความต้องการในเรื่องใดสำคัญที่สุด

นอกจากนี้บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงหรือมีวุฒิการศึกษาที่สูงมักจะเน้นความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นสำคัญ (Porter, 1961) เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่เคยประสบกับปัญหาความขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานของชีวิตมาก่อน จึงไม่ได้คำนึงถึงความต้องการพื้นฐาน

ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะจำเพาะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่เพศก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความสามารถในการทำงาน ที่เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชายที่เน้นการใช้พลังกำลังในการทำงานมากกว่า

2. อายุ มีผลต่อการทำงานเด่นชัด ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมานานด้วย แต่สิ่งเหล่านั้นก็จะขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลกับประสบการณ์ทำงานด้วย

3. การศึกษา จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่อย่างไร ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น วิศวกร แพทย์ และทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและบุคลากรลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

4. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานมานาน จนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญจนชำนาญในงานที่ทำอยู่มากขึ้นจนทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

5. จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และมีความปรองดองกัน ก็มีตอนที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป

6. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำ ในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน หรือการทำงานล่วงเวลา เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน การสังสรรค์กับบุคคลอื่น รวมไปถึงการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นด้วย

7. เซาร์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางครั้งจะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในบางครั้งพบว่ามีความแตกต่างกัน บุคลากรในองค์กรที่มีเซาร์ปัญญาในระดับสูง แต่ทำงานประจำมักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่เหมาะกับความสามารถของเขาเหล่านั้น

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพนี้ไม่เที่ยงตรง แต่ บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะเกิดภาวะตึงเครียดและไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานนอกเวลางานเพิ่ม และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ทำให้ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อย

10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะจากผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

11. ความสนใจในงาน บุคคลได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพึงพอใจ จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่การทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 124-125)

สิ่งเหล่านี้จะทำให้เรามีทัศนคติในการทำงานเชิงบวก ทำให้เกิดความสุข มองโลกในแง่ดี ไม่เกิดความเครียดจากการทำงาน เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้เกิดขึ้นแล้วก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเราดียิ่งขึ้น ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ก็จะลดลงและคลี่คลายไปด้วยดีไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานเร่งด่วน งานยาก หรืองานใหม่ที่เราไม่เคยทำมาก่อน ก็จะสามารถทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จนนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานได้ไม่ยาก จึงสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะสามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานและชีวิตได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน เมื่อผู้ใดสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถวัดออกมาได้ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง มุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ของบุคลากร โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรที่เป็นข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ และเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

บุษยามาศ แสงเงิน (2554) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงการทำงานได้ตามเป้าหมาย หรือได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานยากที่ท้าทาย ซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน สำหรับคำในภาษาอังกฤษที่มีความหมายคล้ายคลึงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ เน้นที่ผลลัพธ์ และประสิทธิผล ใส่ใจกับมาตรฐาน และเน้นการปรับปรุงงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์พิจารณาได้จาก 3 มิติ คือ

1. ความสมบูรณ์ของการทำกิจกรรมในงาน
2. ผลกระทบของผลสำเร็จในงานว่าเกี่ยวกับระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับหน่วยงาน
3. ระดับของนวัตกรรมที่สร้าง เช่น เป็นสิ่งใหม่ต่อหน่วยงาน ต่อส่วนราชการ หรือต่อวิชาชีพ

สมรรถนะในแต่ละด้านแม้ว่าจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสมรรถนะอื่นๆ แต่เราก็ยังมีความคาบเกี่ยวกันอยู่บ้าง สมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การคิดริเริ่ม (Initiative) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) และความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) ความเกี่ยวข้องที่ว่านี้ อาจเกี่ยวข้องในแง่ที่ว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ ก็มักจะต้องมีความคิดริเริ่ม การสืบเสาะหาข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวมและความยืดหยุ่นผ่อนปรน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมด้วย

สรุป การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในสมัยก่อนจะเป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติให้แล้วเสร็จไปวันๆ หนึ่ง ซึ่งไม่สามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนได้ จนปัจจุบันภาครัฐได้นำเรื่องสมรรถนะเข้ามาแบ่งวัดระดับของสมรรถนะในการทำงาน จึงทำให้เห็นเป็นขั้นตอนหรือเป็นรูปร่างมากขึ้นกว่าสมัยก่อน เพราะระดับจะเป็นการแบ่งให้กับผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติ เช่น ระดับปฏิบัติการควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ระดับผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูงควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีสมรรถนะต่ำก็ต้องริบเร่งที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพราะในสมัยก่อนทำให้ภาครัฐไม่สามารถที่จะพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการได้อย่างเป็นรูปธรรมได้เลย เพราะไม่มีเครื่องมือในการแยกแยะความสามารถได้ การพัฒนาในสมัยก่อนก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของคนๆ นั้นเอง เพื่อศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากขึ้น

ราชัน นาสมพงษ์ (2553) ได้กล่าวว่า คำว่า “Service” แยกอักษรออกเป็นความหมาย
ดังนี้

S = Smile แปลว่า ยิ้มแย้ม

E = enthusiasm แปลว่า ความกระตือรือร้น

R = rapidness แปลว่า ความรวดเร็ว ครบถ้วน มีคุณภาพ

V = value แปลว่า มีคุณค่า

I = impression แปลว่า ความประทับใจ

C = courtesy แปลว่า มีความสุภาพอ่อนโยน

E = endurance แปลว่า ความอดทน เก็บอารมณ์

การบริการที่ดีต้องเกิดขึ้นจากใจ เพราะการบริการเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว สบายใจและพอใจ คนส่วนใหญ่คิดว่า งานบริการเป็นเรื่องของบริการ เป็นเรื่องของการรับใช้ แท้ที่จริงไม่ใช่งานบริการคืองานใดๆ ก็ได้ที่เกิดจากมีผู้ให้และผู้รับอย่างมีเงื่อนไขกล่าวคือ เป็นบริการที่ดีแล้วผู้รับต้องพึงพอใจต้องให้บริการ

การปฏิบัติในการให้บริการ

ท่วงท่า ต้องดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงสดชื่นด้วยอาการกระปรี้กระเปร่า ไม่ง่วงเหงาหาวนอน เชื่องซึม มีลักษณะทะมัดทะแมง กระฉับกระเฉง กระชุ่มกระชวย หน้าตาสดใส หัวใจดีมีรอยยิ้ม ไม่ปล่อยผมรุงรัง หรือหัวยุ่งเป็นกระเซิง การแต่งกายเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ หรือทักทายเหมาะสม กิริยาสุภาพ เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นต้องวางตัวเป็นมิตร เปิดเผย จริ่งใจ สนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างกระตือรือร้น แสดงความเต็มใจที่จะให้บริการ

ท่วงวาจา ต้องใช้ถ้อยคำชวนฟัง น้ำเสียงไพเราะชัดเจน พูดมีหางเสียง มีคำขานรับเหมาะสม กล่าวต้อนรับและสอบถามว่าจะให้ช่วยบริการอย่างไร พูดแต่น้อยฟังให้มาก ไม่พูดแทรก ไม่กล่าวคำตำหนิ อาจพูดทวนย้ำสิ่งที่มีผู้มาติดต่อต้องการให้เขาฟังเพื่อความเข้าใจตรงกัน พูดให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ไม่พูดมากจนเกินจริง พูดเพื่อความสบายใจของผู้รับบริการ และใช้ถ้อยคำเหมาะสม

ท่วงใจ ต้องทำจิตใจให้เบิกบานแจ่มใส ยินดีที่จะต้อนรับ ไม่รู้สึกขุ่นเคืองที่จะต้องรับหน้า หรือพบปะกับคนแปลกหน้าที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน แต่มาเรียกหรือต้องการนั้น ต้องการนี้ ไม่ปล่อยให้จิตใจหม่นหมอง ใจลอยขาดสมาธิในการทำงาน เสร์้าซึม เบื่อหน่ายหรือเซ็ง

การดำเนินงานสู่จุดประสงค์คือความก้าวหน้าของประเทศตามบทบาทหน้าที่แห่งตน ทำให้ข้าราชการทุกคนต้องเป็นนักบริการไปด้วย ซึ่งจะช่วยบอกให้ว่า จะเป็นผู้บริการในฐานะข้าราชการที่ดีนั้น จะต้องประกอบด้วย

1. เป็นผู้ที่มีจิตใจที่มุ่งถึงประชาคมเป็นหลัก (Sense of Community) โดยถือว่าหน้าที่ราชการเป็นภารกิจเพื่อสังคม เมื่อมีโอกาที่จะให้บริการในหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ที่จะกระทำที่จะช่วยเหลือด้วยความยินดี

2. เป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ความต้องการแท้จริงของผู้รับบริการ จะด้วยความสังเกต การรวบรวมจากการสังเกตข้อมูล เหล่านี้เมื่อได้มามากพอจะมาประกอบกัน เพื่อการวินิจฉัยและหาแนวทางที่เหมาะสมและดีที่สุด

3. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ด้วยการใช้ภาษาที่ง่าย ยืดหยุ่นแจ่มใส เข้าใจถึงการพูดจา หรือแนวทางที่จะช่วยเหลือที่ดีที่สุด การสื่อสารเป็นสิ่งปกติวิสัยของมนุษย์ทุกระดับ การทำงานทุกอย่างจะมีโอกาสของการสื่อสารกัน เพื่อถามและตอบ ใช้อธิบายในงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารเป็นการส่ง และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการสื่อสารมีอยู่ 2 แบบ คือ วัจนะ (Verbal Communication) การสื่อสารด้วยการพูดในทางการใช้ภาษาที่ต้องระมัดระวังความถูกต้องของภาษา การใช้ภาษาให้ถูกกาลเทศะ และการสื่อสารแบบอวัจนะ (Non-verbal Communication) เป็นการสื่อสารที่ออกด้วยการใช้ภาษากาย (Body Language) หรืออาจหมายถึง การสื่อสารแบบเงียบก็ได้ การสื่อสารแบบอวัจนะมีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ สร้างความรู้สึกแก่ผู้รับว่ามีความรู้สึกอย่างไรกับอีกจุดประสงค์หนึ่ง เพื่อการสร้างสัมพันธภาพ

4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการฟัง (Listening) ในแง่ของจิตวิทยาการฟังมีความหมายมากสำหรับผู้พูด ประโยชน์สำหรับผู้ฟัง ความหมายสำหรับผู้พูดเนื่องจากมีผู้ฟังทั้งเป็นความสบายใจ เป็นความมั่นใจ และเข้าใจของผู้พูดทำให้ระบายออกได้มาก การฟังได้ถูกกำหนดเป็นวิธีการทางจิตวิทยา เพื่อการแนะแนว เพื่อวิเคราะห์ทางจิตวิทยา หรือแม้แต่การบำบัดทางจิตวิทยา ส่วนผู้ฟังจะมีประโยชน์ในแง่ของการได้รับความรู้ในความคิดเกิดความเข้าใจ เกิดความงอกงามในสิ่งที่ได้ฟัง หากเป็นผู้บำบัดก็สามารถวินิจฉัยเรื่องราว

การให้บริการที่ดีมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารเนื่องจากมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารถือเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจ ของผู้รับบริการและเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบาย ความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ ผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้

1. การสร้างความพอใจ ความรักใคร่เกิดจากความสัมพันธ์ทางจิตใจ ด้วยการมีมิตรภาพ เมื่อพอใจมากขึ้นก็จะเป็นความรักนับถือ การสร้างให้เกิดมิตรภาพที่ดี คือ

- 1.1 ใช้หลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้ให้
- 1.2 มีมารยาทและการปฏิบัติที่ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณี
- 1.3 มีจิตวิทยาในการสร้างสัมพันธ์ภาพ
- 1.4 การมีส่วนร่วม
- 1.5 การสร้างการยอมรับในฐานะข้าราชการ

2. สร้างคุณค่าของการบริการ

2.1 การบริการประชาชนที่มารับบริการ ณ ที่ทำการเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะพึงกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง ข้อที่ควรปฏิบัติ

2.2 การปฏิบัติในท้องถิ่น การเข้าชุมชนเป็นภารกิจของผู้บริหารในการขยายบริการสู่พื้นที่ ซึ่งการออกพื้นที่นี้ข้าราชการควรต้องกระทำตนในการสร้างคุณค่าของการบริการ

3. สร้างเสริมให้เกิดความร่วมมือในการเข้าถึงประชาชนมิใช่เพื่อให้รัฐเป็นผู้ให้เท่านั้น แต่ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการมีส่วนร่วมของรัฐในการบริการ

4. เข้าถึงจิตใจผู้รับบริการความต้องการของคนที่มาสัมพันธ์กับการบริการ จริงแล้วมีอยู่ 3 ระดับคือ ความต้องการความรักการยอมรับต่อ

4.1 อารมณ์และความรู้สึกของผู้บริการซึ่งมักจะมีกังวลต่อการเป็นโรค การก่อกวน ก่อกวนต่อปัญหาที่จะเกิดความเจ็บป่วยซึ่งจริงๆ แล้วคือความต้องการความปลอดภัยต่อชีวิตด้วย ความกลัว เราต้องให้คำอธิบายที่ชัดเจนและอยู่เป็นเพื่อเท่าที่จำเป็น

4.2 ต้องการความรักและการเอื้ออาทร ให้ความเอาใจใส่ที่จะซักถาม

4.3 ต้องการได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาพยาบาล นั่นคือการต้อนรับช่วยเหลือและบอกข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้รับบริการ

4.4 เข้าถึงสถานะของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

สรุป ความสำคัญของการให้บริการนั้นมีความสำคัญมาก ซึ่งส่วนหนึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการ และผู้ให้บริการต้องเป็นบุคคลที่มีใจในการให้บริการเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ให้บริการคือพนักงานผู้ให้บริการทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การต้อนรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มาติดต่อทุกประเภท เป็นต้น ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความประทับใจกับผู้รับบริการทุกคน และท้ายสุด ผู้ให้บริการเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพและทัศนคติที่ดี โดยเฉพาะการมีจิตสำนึกในการรักการให้บริการ เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างสมบูรณ์แบบ

บุษยามาศ แสงเงิน (2554) ได้กล่าวว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด อย่างไรก็ตามได้วัดความฉลาด (IQ) โดยตรง แต่เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้ความฉลาดของตนให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ เป็นการวัดทั้งความสามารถและแรงจูงใจ โดยทั่วไปสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวมจะสัมพันธ์โดยตรงกับความฉลาดมากกว่าสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แต่จากงานวิจัยสนับสนุนว่า ความฉลาดมีความสัมพันธ์กับความรู้ในงาน เพราะบุคคลที่มีความฉลาดจะสามารถเรียนรู้และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในงานได้ดี

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1. ความรู้เชิงเทคนิค วิชาการ หรือการจัดการ
2. แรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. ใช้ความรู้ในงาน
4. สอนความรู้ต่างๆ ให้กับบุคคลอื่น ๆ ด้วย

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อาจเรียกในชื่ออื่นๆ ได้แก่ การตระหนักรู้ด้านกฎหมาย (Legal Awareness) ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ (Product Knowledge) ภาพลักษณ์ของผู้ช่วยเหลือที่เชี่ยวชาญ (Expert – helper Image) ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic Skill) และการยึดมั่นต่อการเรียนรู้ (Commitment to Learning) อีกชื่อหนึ่งที่มีได้ยินกันบ่อย คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มี 4 มิติ ได้แก่

1. อธิบายในรูปของระดับวุฒิการศึกษา
 2. ระดับของการบริหารจัดการความรู้ เช่น ระดับบุคคล กลุ่มงาน หรือหน่วยงาน
- เป็นต้น
3. ความพยายามที่จะคงไว้และมาซึ่งความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน
 4. ขอบเขตของการเผยแพร่ให้ความรู้กับผู้อื่น เช่น ตอบคำถาม การให้คำปรึกษา เสนอแนะความรู้ให้กับหน่วยงาน หรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการ เป็นต้น

การแสดงถึงพฤติกรรมของสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ได้แก่

1. การทำให้ตนเองมีทักษะและความรู้
2. แสดงความสนใจใคร่รู้ความรู้ที่นอกเหนือจากอาชีพโดยตรง
3. อาสาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นแก้ไขปัญหาเชิงเทคนิค
4. เข้าอบรม/เรียน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน

สมรรถนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นรูปแบบพิเศษของการสืบเสาะหาข้อมูล เพราะต้องค้นหา ติดตามความรู้เสมอๆ นอกจากนี้ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพยังเกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านเทคนิค การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับที่ 4) ที่เกี่ยวข้องกับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแม้แต่สมรรถนะศิลปะการสื่อสารสูงใจเองก็อาจมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ถ้าเป็นกรณีของการนำความเชี่ยวชาญในงานอาชีพไปใช้ในการจูงใจคน

สรุป การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นการแสดงความสนใจ การติดตามความรู้ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิชาการด้านต่างๆ

บุษยมาศ แสงเงิน (2554) ได้กล่าวว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มาจากคำว่า Integrity ที่มีนัยของการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคำพูด (เท่ากับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมระดับที่ 2) ซึ่งคำพูดที่ว่านี้เป็นค่านิยมของบุคคลนั้นๆ (สิ่งที่เห็นว่าดี) และค่านิยมที่ว่านี้ อาจมาจากหน่วยงาน (ค่านิยมองค์กร) สังคมหรือหลักทางด้านศีลธรรมของบุคคล สิ่งนี้ทำให้สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมแตกต่างไปจากสมรรถนะอื่นๆ ที่เน้นผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่ Integrity เน้นที่ค่านิยมมากกว่า

ยังมีประเด็นที่ว่า การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องกับวินัยและจรรยาข้าราชการ ดังนั้น ข้าราชการทุกคนควรถูกกำหนด ดังนี้

1. สมรรถนะและวินัยข้าราชการมีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน สมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานเชิงพฤติกรรม ที่เมื่อแสดงแล้ว หน่วยงานจะเสริมแรงเพื่อให้พฤติกรรมนั้น ๆ คงอยู่ ส่วนวินัยข้าราชการเป็นเรื่องของการบอกว่าอะไรห้ามทำ ถ้าทำจะถูกลงโทษ หรืออะไรต้องทำ ถ้าไม่ทำจะถูกลงโทษ

2. การกำหนดระดับสมรรถนะใช้หลักของการรับรู้ความแตกต่างระหว่างระดับ (Just Noticeable Difference (JND)) ซึ่งแต่ละระดับมีความยากง่ายแตกต่างกันอย่างชัดเจน การนำไปใช้จึงต้องกำหนดให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง ดังนั้น ระดับตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและขนาดงานที่ต่ำกว่า จึงควรกำหนดระดับสมรรถนะต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและขนาดงานที่สูงกว่า การกำหนดให้ทุกระดับตำแหน่งงานมีสมรรถนะในระดับเดียวกันทั้งหมดจึงอาจไม่เหมาะสม

2.1 มีความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ข้าราชการทุกคน ถูกกำหนดให้ปฏิบัติเช่นนี้อยู่แล้ว ส่วนราชการอาจกำหนดตัวอย่างพฤติกรรมให้ชัดเจนมากขึ้นว่า การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตนั้น หมายถึงอะไรได้บ้าง เช่น ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น เป็นต้น

2.2 มีสัจจะเชื่อถือได้ นอกจากมีความสุจริตแล้ว ผู้ดำรงตำแหน่งยังต้องประพฤติตนให้มีสัจจะเชื่อถือได้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ การรักษาคำพูด ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการเป็นบุคคลที่สังคมให้ความเชื่อถือไว้วางใจ คนส่วนใหญ่รู้ว่าจะพูดอย่างไรจึงจะทำให้ดูดี ก็มักจะพูดตามคำนิยม จรรยาข้าราชการ เช่น กล่าวว่าการบริการไม่มีการเลือกปฏิบัติ ในขณะที่ในทางปฏิบัติอาจจะไม่ได้แสดงพฤติกรรมเช่นนั้น เช่น การลัดคิวการให้บริการให้กับผู้รับบริการบางคน เป็นต้น กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ขาดความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้พูดออกไป เพราะคำนิยมที่พูดออกไปนั้น ในทางปฏิบัติอาจไม่สามารถกระทำได้ง่าย

2.3 ยึดมั่นในหลักการนั้น ไม่ว่าจะปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณหรือจรรยา ข้าราชการก็ตาม โดยปกติมักทำให้ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติงานด้วยความยากลำบากมากขึ้น อาจต้องสละความสุขส่วนตัวบ้าง ผู้ดำรงตำแหน่งก็ควรต้องยอมที่จะกระทำเช่นนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการถูกต้อง เหมาะสม เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึง พฤติกรรมของการกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาด และรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเองด้วย

2.4 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง นั้น ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ราชการ ยากลำบากขึ้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามหลักการ หรือแม้แต่อาจเป็นการสร้างศัตรูขึ้น แต่ผู้ดำรงตำแหน่งถูกคาดหวังให้ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องนั้น

2.5 อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ผู้ที่เสียผลประโยชน์อาจไม่ใช่แต่ไม่พึงพอใจ แต่อาจแสดงอำนาจในอันที่จะทำให้เกิดความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การข่มขู่ว่าจะทำให้พ้นจากตำแหน่ง เป็นต้น หรืออาจทำให้เสี่ยงภัยต่อชีวิต เช่น การข่มขู่ว่าจะทำร้าย เป็นต้น ถึง กระนั้นผู้ดำรงตำแหน่งก็ถูกคาดหวังว่าจะยังยอมอุทิศตัวเพื่อความยุติธรรม

สรุป การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ การแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต การรักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ การแสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ การยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยา ข้าราชการไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบและรับผิดชอบต่อ การเสียดสละความสุข ส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ ผลประโยชน์ของทางราชการ แม็ดที่อยู่ในสถานการณ์ที่อาจมีความยากลำบาก การกล้าตัดสินใจ

ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ และการยื่นหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

บุญมาศ แสงเงิน ได้กล่าวว่า คำว่า “ทีม” อาจไม่จำเป็นต้องเป็นทีมที่ตั้งอย่างเป็นทางการ แต่เป็นบุคคลที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันและมาจากส่วนงานต่างๆ ที่มาทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือทำงานโครงการด้วยกัน

บทบาทของการทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ แม้แต่คนที่มีอำนาจอย่างเป็นทางการแต่ร่วมมือทำงาน หรือทำหน้าที่เป็นผู้ประสานทีม (Group Facilitator) ก็แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่เก่งๆ จะแสดงทั้งสมรรถนะการทำงานเป็นทีมแลสภาวะผู้นำ

การทำงานเป็นทีม อาจเรียกในชื่ออื่นๆ ได้แก่ การบริหารจัดการกลุ่ม (Group Management) การสนับสนุนกลุ่ม (Group Facilitation) การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) การจัดการสาขา (Managing Bench Climate) การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) ซึ่งมีมิติ (Dimension) ที่ใช้ในการพิจารณา 3 ด้านด้วยกัน คือ

1. ระดับของการช่วยเหลือสนับสนุนทีมขนาดของทีมที่เกี่ยวข้อง และระดับของความพยายามที่จะช่วยเหลือสนับสนุนทีม ซึ่งในโมเดลสมรรถนะราชการพลเรือนจะเน้นที่ระดับของการช่วยเหลือสนับสนุนทีมสำหรับกรณีที่เป็น ส่วนราชการอาจใช้มิติอื่นๆ ช่วยในการแยกความแตกต่างระหว่างระดับที่แตกต่างกัน

2. พฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ได้แก่ แสดงความคิดที่ช่วยกำหนดแผนงานหรือตัดสินใจ คอยแจ้งข่าวสารให้ผู้อื่นทราบ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ แสดงความคาดหวังทางบวกจากผู้อื่น ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่นในที่สาธารณะ สนับสนุนให้อำนาจผู้อื่นทำให้เขารู้สึกว่ามีความสำคัญ

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมเกี่ยวข้องกับสมรรถนะอื่นๆ เช่น ความเข้าใจผู้อื่น ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ความมั่นใจในตนเอง การพัฒนาผู้อื่น เป็นต้น

พฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ได้แก่

1. ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ
2. ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม
4. สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สรุป การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

2.2 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

Arnauld de Nadailac (2003 อ้างถึงใน สีมา สีมานันท์, 2548: 1-4) ได้กล่าวไว้ว่า “สมรรถนะ” เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลจะต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัย หรือ บุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถที่จะเผชิญและแก้ไข สถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

Boam and Sparrow (1992 อ้างถึงใน ขจร ศักดิ์ศิริมัย, 2554: 4) ได้กล่าวไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลต้องมีตอนปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ จนงานนั้นประสบความสำเร็จ

Richard Boyatzis (1982 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพูน, 2546: 56-57) ได้กล่าวไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-image) บทบาททางสังคม (Social Role) องค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งแต่ละบุคคลจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานเหนือกว่าหรือสูงกว่า เกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

David C. McClelland (1970 อ้างถึงใน ขจร ศักดิ์ศิริมัย, 2554: 4) ได้กล่าวไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกัน ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เหนือกว่าหรือสูงกว่า เกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมิธรรม โขติ, 2550: 48) ได้กล่าวไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนพึงมีและสามารถใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะช่วยผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิด และวิธีการคิด ความรู้สึก และการกระทำ

Spencer and Spencer (1993 ศุภชัย ยาวะประภาส, 2546: 223-240) ได้กล่าวไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) คุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้แต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้แต่ละบุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่แต่ละบุคคลจะสามารถแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของความรู้/ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้” ถ้าหากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือบุคคลอื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

3. ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

3.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ตั้งอยู่ที่ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 เบอร์โทรศัพท์ 02-2024508

ประวัติความเป็นมา การบริหารราชการมาแต่เดิมนั้น ได้มีการประกาศตั้ง “กองอุตสาหกรรม” สังกัดอยู่กรมพาณิชย์กระทรวงเศรษฐกิจ ตามพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบการสำนักงานและกรมในกระทรวงเศรษฐกิจ (ฉบับที่ 13) ตราไว้ ณ วันที่ 25 มกราคม 2479

กองอุตสาหกรรมนี้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและค้ำคว้า ควบคุม คຸ້ມครอง การอุตสาหกรรมต่างๆ ที่กระทำการอยู่แล้วและจะเกิดใหม่ ให้ดำเนินการตามแบบแผนและวิธีการที่ดี ในขั้นแรกดำเนินการให้ความสำคัญและเน้นหนักในด้าน การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว ต่อมาในปี พ.ศ. 2480 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงเศรษฐกิจ (ฉบับที่ 7) ตราไว้ ณ วันที่ 1 เมษายน 2481 และ

ให้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านด้านควบคุมโรงงานและส่งเสริมการเผยแพร่กิจกรรมอุตสาหกรรม พร้อมทั้งบริหารร้านจำหน่ายสินค้าที่ผลิตได้ในประเทศชื่อ “ร้านไทยอุตสาหกรรม” ปี พ.ศ. 2484 รัฐบาลเห็นความสำคัญของกองอุตสาหกรรมต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น จึงได้ยกฐานะกองอุตสาหกรรมขึ้นเป็น “กรมอุตสาหกรรม” ในกระทรวงเศรษฐกิจตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ.2484

ปี พ.ศ.2485 รัฐบาลได้ประกาศพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2485 จัดตั้งกระทรวงอุตสาหกรรม และกรมอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สังกัดในกระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2485 โดยมีนโยบายที่จะส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมที่จำเป็นของประเทศ

ปี พ.ศ. 2518 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้ขยายงานไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งกองบริการอุตสาหกรรมภาคเหนือ ณ จังหวัดเชียงใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2518 รวมทั้งได้ขยายงานไปสู่ภาคใต้ ณ จังหวัดสงขลาและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดขอนแก่น ต่อจากนั้นในปี พ.ศ. 2532 ได้ขยายงานไปสู่ภาคตะวันตก ณ จังหวัดสุพรรณบุรี และภาคตะวันออก ณ จังหวัดชลบุรี

ปี พ.ศ. 2536 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 ให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคเพิ่มขึ้นอีก 6 ศูนย์ ณ จังหวัดพิษณุโลก พิจิตร อุตรธานี นครราชสีมา บุรีรัมย์ และสุราษฎร์ธานี รวมเป็น 11 ศูนย์ เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคต่างๆ ได้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

ปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม พ.ศ.2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 จึงได้ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ และวิธีการบริหารงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีการวัดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

ปี พ.ศ.2548 คณะรัฐมนตรีมีมติในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีมีนัดพิเศษ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ได้จำแนกกลุ่มจังหวัดไว้ 19 กลุ่ม โดยให้แต่ละจังหวัดและกลุ่มจังหวัดจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จึงได้ปรับเปลี่ยนพื้นที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 จังหวัดบุรีรัมย์เป็นจังหวัดอุบลราชธานี ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2548

ปี พ.ศ.2550 ดำเนินการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบ เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาส่วนราชการและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบบุคคลให้ทันสมัยและรองรับกับยุทธศาสตร์ และคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยจัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์ และปรับเปลี่ยนสำนักงานเลขานุการ กรมเป็นสำนักบริหารกลางรวมทั้งแยกสำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการเป็นสำนัก พัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม และสำนักพัฒนาผู้ประกอบการ ทั้งนี้ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2551

3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (กสอ.) แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยมีองค์ประกอบของคณะทำงานฯ เป็นผู้บริหารของ กสอ. ตามคำสั่งที่แนบ ซึ่งสำนักบริหารยุทธศาสตร์ (สขย.กสอ.) ในฐานะฝ่าย เลขานุการคณะทำงานฯ ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ของ กสอ. ได้ข้อสรุปจากการประชุม ดังนี้

3.2.1 วิสัยทัศน์ “เพื่อนแท้ผู้ประกอบการ ส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยสู่ความยั่งยืน”

3.2.2 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการ ผู้ ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรม ให้มีขีดความสามารถในการประกอบการ โดยเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ ดิจิทัลและประชาคมอาเซียน
- 2) สร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นต้นแบบการ บริการ
- 3) บูรณาการการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมร่วมกับหน่วยงาน เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 ยุทธศาสตร์ โดยแบ่งยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1

“การพัฒนาธุรกิจในเชิงนวัตกรรมและเพิ่มมูลค่าในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และตามศักยภาพพื้นที่ และส่งเสริมให้เชื่อมโยงกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อการแข่งขันใน ระดับสากล”

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล
2. พัฒนาศักยภาพในเชิงนวัตกรรมและเพิ่มมูลค่าอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญและตามศักยภาพของพื้นที่
3. ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพให้เกิดการเชื่อมโยงกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2

“การเพิ่มผลิตภาพและสนับสนุนปัจจัยเอื้อ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและธุรกิจอุตสาหกรรม”

กลยุทธ์

1. เพิ่มผลิตภาพอุตสาหกรรมและส่งเสริมการรวมกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ เพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจใหม่
3. พัฒนาผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีมาตรฐานและรองรับการบริการในรูปแบบใหม่ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 3

“การเพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรและบุคลากร เพื่อรองรับการบริการที่มีศักยภาพ”

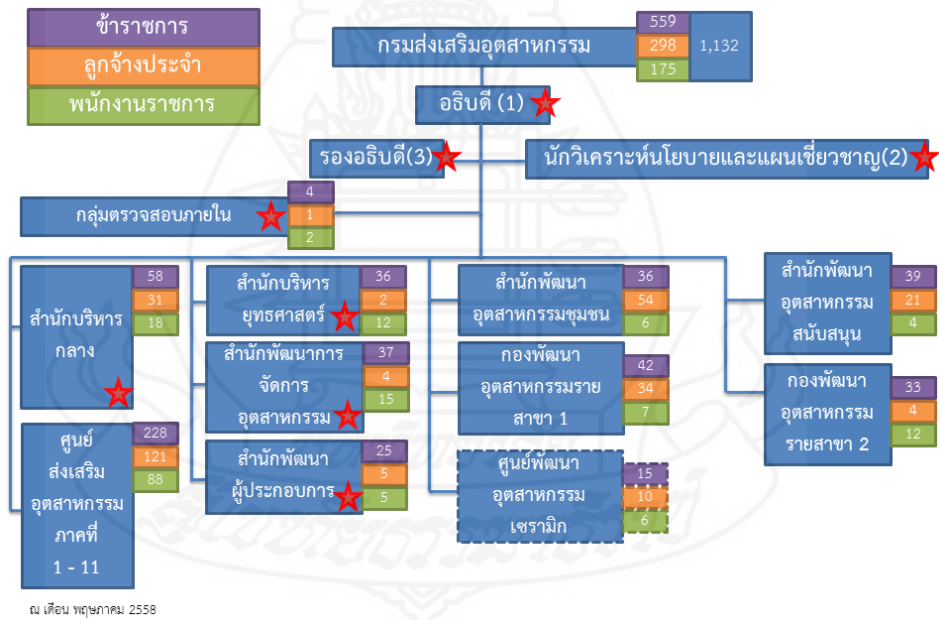
กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยี ฐานข้อมูล สารสนเทศ เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อการบริหารและบริการที่ทั่วถึงมีคุณภาพ
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ
3. เสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยการประชาสัมพันธ์บริการและผลงานอย่างต่อเนื่องทั่วถึง

3.2.4 อำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

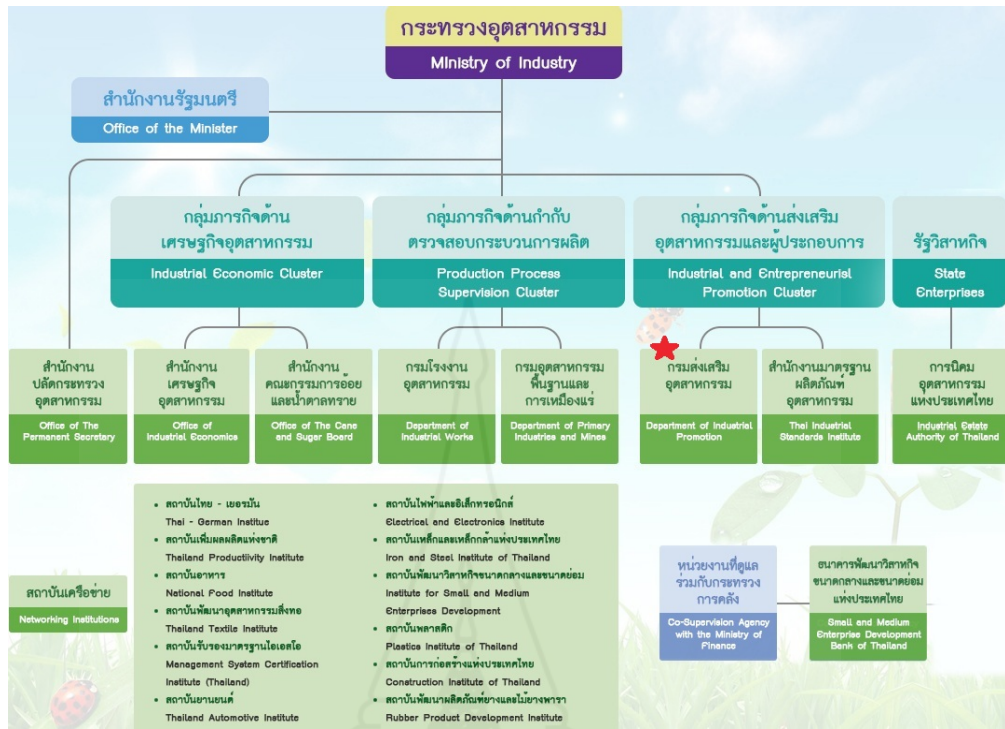
- 1) เสนอแนะนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก
- 2) ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสมรรถนะของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
- 3) พัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนและให้การสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมในสาขาที่สำคัญด้านเทคโนโลยี และการจัดการ
- 4) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.3 โครงสร้างหน่วยงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และกระทรวงอุตสาหกรรม



★ หน่วยงานภายในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถนนรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างภายในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างภายในกระทรวงอุตสาหกรรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

เรชา ชูสุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวม 6 เขต จำนวน 563 คน มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากสมรรถนะหลักของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการร่วมกลุ่มงานสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด โดยผ่านทางสมรรถนะการร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด รองลงมาจะเป็นอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูง แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำที่สุด

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขในกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ปัญหา กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาล จำนวน 162 คน ผลการวิจัย

พบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง

นภคล กรรณิกา (2551) ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การประเมินความสุขของคนทำงาน: กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ค่าคะแนนความสุขในชีวิตโดยภาพรวมของคนทำงานอยู่ที่ 7.05 คะแนน (เต็ม 10 คะแนน) แต่เมื่อสอบถามถึงความสุขในการทำงานโดยภาพรวมกลับพบว่ามีความสุขต่ำกว่า คือ อยู่ 6.50 คะแนน อย่างไรก็ตาม ความสุขของคนทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจเหล่านี้ยังมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่ามวลรวมของสาธารณชนคนไทยภายในประเทศที่อยู่ระดับ 6.08 ในการวิจัยครั้งล่าสุดที่ผ่านมา ที่นำพิจารณา คือ เมื่อจำแนกออกตามฝ่าย/แผนกที่ทำงาน พบว่าคนที่ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุด ในขณะที่ด้านบุคคลหรือฝึกอบรม มีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ไอที/คอมพิวเตอร์ วิจัยและพัฒนา ประชาสัมพันธ์ การตลาด/การขาย ธุรกิจ และการเงิน/การบัญชี ตามลำดับ ยิ่งกว่านั้นผลวิจัยยังพบว่าคนทำงานที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย โดยคนทำงานในระดับผู้จัดการฝ่ายมีค่าคะแนนความสุขสูงกว่าเพศหญิงและคนที่ทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับระดับของพนักงาน โดยคนที่ทำงานได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าคะแนนความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ในขณะที่คนทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาท ขึ้นไป มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด และสิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว เพราะงานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ นอกจากนี้ผลวิจัยยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่รายงานตรงตามลำดับที่น่าสนใจและควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ ปัจจัยทางด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่คนทำงานระบุว่ามีความผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่กลับพบว่าคนทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่อด้านนี้ต่ำที่สุด เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติวิจัย สัมประสิทธิ์การถดถอย พบปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า ชรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม และการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในองค์กรและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกัน ไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคืองานความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสุข และความ ต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากด้านต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดภัย ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย โดยสามารถเปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความต้องการความสุขในการทำงานมีความต้องการในทุกด้านที่กล่าวมา

นันทรัตน์ อุ๋ยประเสริฐ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชรดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่เป็นไประดับปฏิบัติการ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่า ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้าน

ดังกล่าว นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลนี้มาประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การบริการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ชุตติกาญจน์ เปาพิศ (2553) ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่อง ศึกษาเรื่อง : กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสุขทางกาย ในข้อพยาบาลมีเวลาพักผ่อนคลายเครียด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรให้การสนับสนุนในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านการจัดสรรเวลาเพื่อพักผ่อน หรือ เปิดโอกาสให้พยาบาลทำกิจกรรมอื่นๆ ผ่อนคลายความเครียด ตลอดจนควรที่จะเสริมสร้างกิจกรรมสังสรรค์นอกเหนือจากงานประจำแล้ว เช่น งานรื่นเริงประจำปี เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับต่อไป

ดารัณ พรหมกสิกร และ ดร.สมชาย กุ่มพูล (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะชีวิตที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งอยู่ในช่วงระดับ 4-6 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 5 ด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน ไม่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นฤมล แสงวงผล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี มีสภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 – 10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจงานความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สถานงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

สาริสา จันทรสาขา และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเงินและพัสดุของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยทำการสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและด้านพัสดุภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553 จำนวน 135 คน พบว่ามีสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ กล่าวคือ การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

อิสริย์ ทองคำ (2554) ศึกษาเรื่อง ศึกษาแนวทางการสร้างองค์แห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แนวทางการสร้างองค์แห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีปัจจัยความคิดเห็นต่อสภาพความสุขในการทำงานด้านภารกิจ ลักษณะงานที่ทำ บุคลากรส่วนมากมีความรู้สึกที่ประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับความพึงพอใจมากที่สุด องค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข จะเป็นกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนและสังคมมากที่สุด

จัวร์พร ชันดี และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัด จำนวน 344 คน มี บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม มากกว่า 4 ปี โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับสมรรถนะมากที่สุดในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ และด้านทักษะ ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากในด้านต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย กล่าวคือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความรู้ และด้านทักษะ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงกว่าระดับสมรรถนะที่มีอยู่ทุกด้าน

Neuhaus (2002) ศึกษาวิจัยเรื่อง Building a high retention culture in health team. พบว่า แนวทางที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลที่จะปฏิบัติงาน โดยเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการคงอยู่ในทีมสุขภาพ พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ร้อยละ 50 มาจากความพึงพอใจในชีวิตงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพแนะนำให้ใช้การดึงดูบุคลากร เมื่อมีความสุขจะทำให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

Lykken and Tallegen (2003) ศึกษาวิจัยเรื่อง Happiness is a Stochastic Phenomenon. พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขนั้น เกิดขึ้นจากพื้นฐานชีวิตที่ดี และปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นๆ โดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับล่าง

Kall (2004) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง Happiness and Positive Experience in your Bottom line: At Work in Business พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน กล่าวคือ ความรู้สึกเป็นสุขเกิดจากการประสบการณ์ทำงานที่สมหวัง เพราะแรงจูงใจที่ทำให้รู้สึกสนุกสนาน และรู้สึกดีกับงานที่ทำที่มีผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น มีรายได้เพิ่มขึ้นผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้รู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งวิธีดำเนินการศึกษาไว้ 6 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาในการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ณ ปัจจุบัน จำนวน 261 คน (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ จำนวน 160 คน โดยใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane (1973) ที่ความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.5 ตามจำนวนประชากร และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned}
 \text{เมื่อ } n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\
 N &= \text{จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา} \\
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)} \\
 n &= \frac{261}{1+261(0.05)^2} = 157.9 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษาคือ 157.9 คน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้อย่างน้อย 157.9 คน (ปัดเป็นจำนวนเต็มสิบได้ 160 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้างนี้ ใช้เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่างๆ นำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
- 2) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
- 3) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- 4) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม
- 5) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
- 6) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
- 7) การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ
- 8) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

ใช้แบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และแบ่งเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) จำนวน 32 ข้อ แต่ละช่วงคำตอบมีความหมาย ดังนี้

คำถามเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์ที่ใช้สำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 8 ด้าน เป็นรายชื่อ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ผู้ศึกษาแบ่งเกณฑ์ความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ออกเป็น 5 ระดับ คือ มีความสุขในการทำงานมากที่สุด มีความสุขในการทำงานมาก มีความสุขในการทำงานปานกลาง มีความสุขในการทำงานน้อย มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตรฐานประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วงเท่าๆ กัน ดังนี้

คะแนนระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด
	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อย
	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความสุขในการทำงานปานกลาง
	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความสุขในการทำงานมาก
	4.21 – 5.00	หมายถึง มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

5) การทำงานเป็นทีม

ใช้แบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 25 ข้อ แต่ละช่วงคำตอบมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์ที่ใช้สำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม 5 ด้าน เป็นรายชื่อ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ผู้ศึกษาแบ่งเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม 5 ด้าน ออกเป็น 5 ระดับ คือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานปานกลาง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่ำ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตรฐานประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กันดังนี้

คะแนนระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
	1.81 – 2.60	หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย
	2.61 – 3.40	หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานปานกลาง
	3.41 – 4.20	หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาก
	4.21 – 5.00	หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

วิธีการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ร่างแบบสอบถาม และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบ เพื่อให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

ทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญแล้ว บันทึกผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน นำมาหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item-objective Consistency) ได้ค่า IOC เฉลี่ย = 0.78

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายก่อนทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทดสอบความเที่ยงตรงและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbrach's alpha Coefficient) เท่ากับ 0.896 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีค่าความน่าเชื่อถือสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 160 ชุด

3.2 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมด ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3 นำข้อมูลที่ได้อ่านที่คะแนน โดยการลงรหัส (Coding) บันทึกข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยชุด โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และประมวลผลข้อมูลในรูปแบบตารางแสดงผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ระดับความสำคัญกับการให้ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การอธิบายในรูปแบบ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ค่า F-test และค่า t-test เพื่อทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแยกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 4 – 7 สิงหาคม 2558

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ใบบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

n หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

P หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.01$

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 160)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	32	20.00
หญิง	128	80.00
2. อายุ		
21- 30 ปี	45	28.10
31 – 40 ปี	48	30.00
41 – 50 ปี	23	14.40
51 – 60 ปี	44	27.50
3. สถานภาพสมรส		
โสด	83	51.90
สมรส	68	42.50
หย่าร้าง	9	5.60
4. ระดับการศึกษา		
ปวช.	5	3.10
ปวส.	3	1.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	115	71.90
สูงกว่าปริญญาตรี	37	23.10
5.ประเภทการจ้างงาน		
ข้าราชการ	64	40.00
ลูกจ้างประจำ	17	10.60
พนักงานราชการ	40	25.00
จ้างเหมาการปฏิบัติราชการ	39	24.40

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 160)	ร้อยละ (100.00)
6. ประสบการณ์การทำงาน ณ สถานที่นี้		
ระหว่าง 0-5 ปี	50	31.20
ระหว่าง 6-10 ปี	36	22.50
ระหว่าง 11-15 ปี	19	11.90
ระหว่าง 16-20 ปี	11	6.90
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	44	27.50

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20

อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ลำดับรองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ

สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมาในระดับมากกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาในระดับ ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และระดับ ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ประเภทการจ้างงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รับจ้างเหมาการปฏิบัติราชการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ณ สถานที่นี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ (2) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต (3) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (4) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม (5) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (6) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (7) การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง และ (8) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านสำรวจความสุขด้วยตนเองโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน 8 ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	3.90	0.79	มาก
2. รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต	3.56	0.81	มาก
3. มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน	4.06	0.67	มาก
4. มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม	4.18	0.69	มาก
5. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	4.34	0.71	มากที่สุด
6. มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี	4.29	0.61	มากที่สุด
7. การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง	3.60	0.85	มาก
8. มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้	3.58	0.91	มาก
รวม	3.96	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.96$) โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$ และ $S.D.= 0.71$) รองลงมาคือด้านมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X}=4.29$ และ $S.D.= 0.61$) และด้านรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.56$ และ $S.D.= 0.81$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสุขในการทำงาน 8 ด้าน แยกรายด้าน แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

(n = 160)			
มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน	3.68	0.79	มาก
2. ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.93	1.04	ปานกลาง
3. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ	4.18	0.88	มาก
4. ท่านอาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี	4.03	0.83	มาก
รวม	3.90	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.90$ และ $S.D. = 0.79$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.18$ และ $S.D. = 0.88$) รองลงมาคือ ท่านอาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ($\bar{X}= 4.03$ และ $S.D.= 0.83$) และท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 2.93$ และ $S.D. = 1.04$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

(n = 160)			
รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างเป็นประจำ	3.38	0.83	ปานกลาง
2. ท่านสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้	3.54	0.70	มาก
3. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังไว้	3.41	0.75	มาก
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.43	0.77	มาก
รวม	3.56	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.56$ และ S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.54$ และ S.D.= 0.70) รองลงมา คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.43$ และ S.D.=0.77)และท่านมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างเป็นประจำมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.38$ และ S.D. =0.81)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

(n = 160)			
มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.23	0.63	มากที่สุด
2. ท่านห่วงใยและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.56	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน	3.73	0.75	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.21	0.90	ปานกลาง
รวม	4.06	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.06$ และ $S.D. = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.23$ และ $S.D. = 0.63$) รองลงมา คือ ท่านห่วงใยและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 4.13$ และ $S.D. = 0.56$) และหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.21$ และ $S.D. = 0.90$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม

(n = 160)			
มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน	3.81	0.66	มาก
2. ท่านมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.60	มาก
3. ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน	4.27	0.62	มากที่สุด
4. ท่านทำกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และศาสนาอย่างสม่ำเสมอ	3.56	0.87	มาก
รวม	4.18	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.18$ และ $S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.27$ และ $S.D. = 0.62$) รองลงมา คือ ท่านมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 4.05$ และ $S.D. = 0.60$) และท่านทำกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและศาสนาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.56$ และ $S.D. = 0.87$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

(n = 160)			
มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสุขและมีสุขภาพที่ดี	4.10	0.67	มาก
2. สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความสามัคคี	4.23	0.67	มากที่สุด
3. สมาชิกในครอบครัวมีการใช้ชีวิตที่พอเพียง	4.11	0.72	มาก
4. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.31	0.67	มากที่สุด
รวม	4.34	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.34$ และ S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.31$ และ S.D.=0.67) รองลงมา คือ สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความสามัคคี ($\bar{X}= 4.23$ และ S.D.= 0.67) และท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสุขและมีสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 4.10$ และ S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

(n = 160)			
มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.61	มาก
2. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	4.19	0.64	มาก
3. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	3.86	0.65	มาก
4. ท่านเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน	4.18	0.59	มาก
รวม	4.29	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.29$ และ $S.D. = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.19$ และ $S.D.=0.64$) รองลงมา คือ ท่านเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน ($\bar{X}= 4.18$ และ $S.D. = 0.59$) และท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.86$ และ $S.D. = 0.65$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง

การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	(n = 160)
			ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ อย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.70	มาก
2. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรมศึกษาต่อและดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ	3.35	0.97	ปานกลาง
3. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	3.67	0.72	มาก
4. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน	3.26	0.95	ปานกลาง
รวม	3.60	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างการศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.60$ และ $S.D. = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 3.76$ และ $S.D. = 0.70$) รองลงมา คือ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}= 3.67$ และ $S.D. = 0.72$) และท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.26$ และ $S.D. = 0.95$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้	\bar{X}	S.D.	(n = 160)
			ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.26	0.95	ปานกลาง
2. ท่านเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ	3.28	1.05	ปานกลาง
3. ท่านรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต	3.74	0.78	มาก
4. ท่านรู้จักประหยัด ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต	3.63	0.80	มาก
รวม	3.60	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$ และ $S.D. = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$ และ $S.D. = 0.78$) รองลงมาคือ ท่านรู้จักประหยัดลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต ($\bar{X} = 3.63$ และ $S.D. = 0.80$) และท่านมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.26$ และ $S.D. = 0.95$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริการที่ดี 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

3.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.04	0.65	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.11	0.69	มาก
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.83	0.62	มาก
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม	4.43	0.64	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.70	มากที่สุด
รวม	4.26	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญกับด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.26$) โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรให้ความสำคัญด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.43$ และ S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}= 4.36$ และ S.D. = 0.70) ขณะที่บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.83$ และ S.D. = 0.62)

3.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน แยกรายด้าน แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	(n = 160)
			ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.21	0.64	มากที่สุด
2. ท่านปรับปรุงวิธีทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.00	0.63	มาก
3. ท่านสามารถสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.89	0.70	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.64	0.80	มาก
5. ท่านปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงาน	3.97	0.62	มาก
รวม	4.04	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.04$ และ S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.21$ และ S.D. = 0.64) รองลงมา คือท่านปรับปรุงวิธีทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}= 4.00$ และ S.D. = 0.63) และหน่วยงานของท่านมีเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.64$ และ S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี			(n = 160)
	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ	4.20	0.64	มาก
2. ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ	4.11	0.69	มาก
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและพึงพอใจได้	3.84	0.66	มาก
4. ท่านมีการพัฒนาวิธีการให้บริการที่มีความสะดวกและรวดเร็ว	3.89	0.65	มาก
5. ท่านมีการบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	4.20	0.71	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.11$ และ S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.20$ และ S.D. = 0.64) รองลงมา คือท่านมีการบริการที่เป็นมิตร สุภาพ ($\bar{X}= 4.20$ และ S.D. = 0.71) และท่านสามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและพึงพอใจได้ มีค่าน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.84$ และ S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	\bar{X}	S.D.	(n = 160)
			ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.78	0.69	มาก
2. ท่านมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพ	3.69	0.71	มาก
3. ท่านมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.61	มาก
4. ท่านสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.84	0.58	มาก
5. ท่านสามารถนำเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศไปใช้ในหน่วยงานได้	3.84	0.71	มาก
รวม	3.83	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.83$ และ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 3.84$ และ S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศไปใช้ในหน่วยงานได้ ($\bar{X}= 3.84$ และ S.D. = 0.71) และท่านมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.69$ และ S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และ จริยธรรม

(n = 160)			
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.44	0.61	มากที่สุด
2. ท่านยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณข้าราชการ	4.40	0.63	มากที่สุด
3. ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเห็นประโยชน์ทางราชการ	4.38	0.62	มากที่สุด
4. ท่านกล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบและเป็นธรรม	4.11	0.73	มาก
5. ท่านทำงานด้วยความอดสาหะพากเพียร	4.32	0.68	มากที่สุด
รวม	4.43	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$ และ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$ และ S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ท่านยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณข้าราชการ ($\bar{X} = 4.40$ และ S.D. = 0.63) และท่านกล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11$ และ S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการทำงานเป็นทีม

(n = 160)			
ด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข ในการทำงาน
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.26	0.67	มากที่สุด
2. ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิก และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	4.31	0.66	มากที่สุด
3. ท่านสามารถประสานงานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงาน	4.16	0.67	มาก
4. ท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.64	มากที่สุด
5. ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตน ได้รับมอบหมาย	4.27	0.63	มากที่สุด
รวม	4.36	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.36 และ S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิกและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.31 และ S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย (\bar{X} = 4.27 และ S.D. = 0.63) และท่านสามารถประสานงานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.16 และ S.D. = 0.67)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ที่มีเพศที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคะแนนความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

(n=160)					
เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	P-value
ชาย	32	3.81	0.47	-1.780	0.077
หญิง	128	4.00	0.55		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ที่มีอายุที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ จำแนกตามระดับช่วงอายุ

(n=160)

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
อายุ 21 - 30 ปี	45	3.97	0.39
อายุ 31 - 40 ปี	48	3.93	0.63
อายุ 41 - 50 ปี	23	3.95	0.36
อายุ 51 - 60 ปี	44	3.97	0.62

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานจำแนกตามระดับช่วงอายุ

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	0.051	0.017	0.058	0.982
ภายในกลุ่ม	156	45.724	0.293		
รวม	159	45.775			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานภาพสมรสจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=160)

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.
โสด	83	3.91	0.52
สมรส	68	4.02	0.54
หย่าร้าง	9	3.88	0.60

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.535	0.268	0.929	0.397
ภายในกลุ่ม	157	45.240	0.288		
รวม	159	45.775			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=160)

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	5	4.00	0.70
ปวส.	3	3.66	0.57
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	115	3.88	0.54
สูงกว่าปริญญาตรี	37	4.21	0.41

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานจำแนกระดับการศึกษา

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.308	1.103	4.050*	0.008
ภายในกลุ่ม	156	42.467	.272		
รวม	159	45.775			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แล้วทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe'

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=160)

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
ปวช.	45	3.9778	0.39823		0.858	0.973	0.860
ปวส.	48	3.9375	0.63267			0.914	0.383
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	23	3.9565	0.36659				0.013*
สูงกว่าปริญญาตรี	44	3.9773	0.62835				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความสุขในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ที่มีประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประเภทการจ้างงาน จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

(n=160)

ประเภทการจ้างงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ข้าราชการ	64	4.01	0.48
ลูกจ้างประจำ	17	3.82	0.72
พนักงานราชการ	40	4.02	0.42
จ้างเหมาการปฏิบัติราชการ	39	3.87	0.61

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	0.986	0.329	1.145	0.333
ภายในกลุ่ม	156	44.789	0.287		
รวม	159	45.775			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์การทำงานจำแนกตามระดับช่วงประสบการณ์การทำงาน

(n=160)

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ระหว่าง 0-5 ปี	50	3.92	0.44
ระหว่าง 6-10 ปี	36	3.97	0.60
ระหว่าง 11-15 ปี	19	4.00	0.47
ระหว่าง 16-20 ปี	11	4.00	0.63
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	44	3.97	0.59

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	4	0.146	0.036	0.124	0.974
ภายในกลุ่ม	155	45.629	0.294		
รวม	159	45.775			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ 2 ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ผู้ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

(n=160)

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	P-value
ชาย	32	4.25	0.62	-0.123	0.902
หญิง	128	4.27	0.65		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุจำแนกตามระดับช่วงอายุ

(n=160)

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
อายุ 21 - 30 ปี	45	4.22	0.59
อายุ 31 - 40 ปี	48	4.25	0.66
อายุ 41 - 50 ปี	23	4.34	0.64
อายุ 51 - 60 ปี	44	4.27	0.65

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	0.253	0.084	0.203	0.894
ภายในกลุ่ม	156	64.722	0.415		
รวม	159	64.975			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสถานภาพสมรส จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=160)

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.
โสด	83	3.91	0.52
สมรส	68	4.02	0.54
หย่าร้าง	9	3.88	0.60

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.474	.825	2.058	0.108
ภายในกลุ่ม	156	62.501	.401		
รวม	159	64.975			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=160)			
ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	5	4.20	0.44
ปวส.	3	4.33	1.15
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	115	4.19	0.66
สูงกว่าปริญญาตรี	37	4.48	0.50

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=160)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.474	.825	2.058	0.108
ภายในกลุ่ม	156	62.501	.401		
รวม	159	64.975			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ผู้ที่มีประเภทการจ้างงานที่ต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเภทการจ้างงานบุคคล จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

(n=160)

ประเภทการจ้างงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ข้าราชการ	64	4.32	0.61
ลูกจ้างประจำ	17	4.05	0.65
พนักงานราชการ	40	4.25	0.63
จ้างเหมาการปฏิบัติราชการ	39	4.25	0.67

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	0.989	0.330	0.803	0.494
ภายในกลุ่ม	156	63.986	.410		
รวม	159	64.975			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ผู้ที่มีประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสพการณ์การทำงาน จำแนกตามระดับช่วงประสพการณ์การทำงาน

(n=160)

ประสพการณ์การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ระหว่าง 0-5 ปี	50	4.24	0.59
ระหว่าง 6-10 ปี	36	4.19	0.66
ระหว่าง 11-15 ปี	19	4.47	0.61
ระหว่าง 16-20 ปี	11	4.18	0.87
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	44	4.27	0.62

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน

(n=160)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	4	1.116	.279	.677	.609
ภายในกลุ่ม	155	63.859	.412		
รวม	159	64.975			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีประสพการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.40 การหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

(n=160)

ความสุข	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
ความสุขในการทำงาน	0.542**	0.001

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานมาก จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความสุขในการทำงาน		สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	
	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
	สมมติฐาน	สมมติฐาน	สมมติฐาน	สมมติฐาน
เพศ		/		/
อายุ		/		/
สถานภาพสมรส		/		/
ระดับการศึกษา*	/			/
ประเภทการจ้างงาน		/		/
ประสบการณ์ทำงาน		/		/

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ความสุขในการทำงานกับ	/	
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน**		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยศึกษาความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ และมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญและผลการศึกษาลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ จำนวน 160 คน โดยใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ตามจำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กรุงเทพฯ และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม ใช้ F-test เพื่อทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และทดสอบรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการของ Scheffe' กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3 ผลการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สรุปผลได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 160 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 71.9 ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40 และมีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3

1.3.2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ซึ่งหมายความว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34) ครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง คือ การที่สมาชิกในครอบครัวมีความสุข มีความรัก ความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ส่วนที่บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมีความเครียดในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิต จึงส่งผลให้ไม่มีเวลาในการผ่อนคลายสิ่งต่างๆ

1.3.3 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรมเป็นที่ตั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43) เมื่อพิจารณาต่อไปเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่กล่าวว่า ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคะแนนสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคะแนนต่ำสุด คือ ข้อคำถามที่กล่าวว่า ท่านมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69)

1.3.4 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) มีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.3.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานมาก จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

2. อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

2.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน จากผลการศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเพียง 1 ตัวแปรเท่านั้นที่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษา ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงานนั้น ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.1.1 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง และพบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟอร์สตรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง และพบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องจากการแบ่งงานและมอบหมายงานตามลำดับชั้นแบบราชการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าโดยมากมักมีตำแหน่งงานสูงกว่าด้วย บุคลากรที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าจึงมักเป็นผู้รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่า ทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการวิจัย กล่าวคือ เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ จะพบว่าความสุขด้านการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต อยู่ในอันดับท้ายสุดเมื่อเทียบกับความสุขในด้านอื่นๆ

2.1.2 เพศ อายุ และสถานภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งตัวแปรที่แตกต่างกันเหล่านี้ ไม่มีความแตกต่างในความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง และพบว่า เพศ อายุ และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.1.3 ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างจากผลการศึกษาพบว่า ประเภทการจ้างงานที่มากที่สุดคือข้าราชการ และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 0 - 5 ปี มากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีตัวแปรที่แตกต่างกันเหล่านี้ ไม่มีความแตกต่างในความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เพ็ชรศักดิ์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง และพบว่า ผู้ที่มีอายุงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการปฏิบัติ จากผลการศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ทุกตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ได้บรรจุเป็นข้าราชการมาแล้วไม่เกิน 5 ปี จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีตัวแปรเหล่านี้แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างในสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาริน พรหมกสิกร และ ดร.สมชาย คุ่มพูล (2553) เรื่อง ทักษะที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้าน การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมเนียม และจริยธรรมอยู่ในอันดับแรกสุด บ่งบอกถึงการที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักจริยธรรมเป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรมีอยู่ในตัวบุคลากรทุกคนตั้งแต่ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการแล้ว ตัวแปรอื่นๆข้างต้น จึงทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ด้านความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีเพียง 2 ด้านที่มีระดับความสุขมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และด้านการมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม ด้านการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ด้านการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ด้านการศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง ด้านการมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ และท้ายสุดคือ ด้านการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2.3.1 ขณะที่ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.542$) สอดคล้องและใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ชูติกาอุจน์ เปาทุย (2553) ผลศึกษาพบว่า พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านความสุขทางกาย ในข้อพยาบาลมีเวลาพักผ่อนคลายเครียด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neuhauser (2002) ผลศึกษาพบว่า แนวทางที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลที่จะปฏิบัติงาน โดยเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการคงอยู่ในทีมสุขภาพพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ร้อยละ 50 มาจากความพึงพอใจในชีวิตงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพแนะนำให้ใช้การดึงดูบุคลากร เมื่อมีความสุขจะทำให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันนี้ แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานมาก และมีโอกาสได้ผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต หากกิจกรรมอื่นๆ ทำเพื่อบรรเทาความเครียดจากภาระงานที่ล้นมือ ก็จะทำให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทำให้ทราบระดับความสุขในด้านต่างๆ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ศึกษามีข้อเสนอดังนี้

3.1.1 ด้านความสุขในการทำงาน 8 ด้าน

1) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง พบว่า บุคลากรส่วนมากมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุขซึ่งกันและกัน แต่อาจไม่ทราบว่าสมาชิกในครอบครัวมีความสุขและมีสุขภาพที่ดีหรือไม่ อาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ละเลยที่จะใส่ใจสุขภาพทั้งของตนเองและสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ หากบุคลากรคนดังกล่าวเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงสำคัญขององค์กร และเป็นเสาหลักของครอบครัว เมื่อมีอาการเจ็บป่วย หรือมีสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลดังกล่าวลดลง ส่งผลต่อความเสียหายกับองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรรีความสำคัญกับการดูแลสุขภาพซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดรวมไปถึงสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรทุกคนด้วย

2) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี พบว่า บุคลากรส่วนมากเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม แต่บางส่วนอาจไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานมีการแบ่งขอบเขตงานกันอย่างชัดเจน บางเรื่องแม้เป็นบุคลากรซึ่งอยู่หน่วยงานเดียวกันก็อาจไม่สามารถตอบคำถามแทนกันได้ เพราะการแบ่งงานกันทำ หากมีการลาหยุดของบุคลากร อาจเกิดปัญหาขึ้นทำให้งานล่าช้า หรือไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ควรจะมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน และการประชุมรายงานความคืบหน้าของงานภายในส่วนงานนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบขอบเขตของงาน และสามารถช่วยแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้

3) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม พบว่า บุคลากรส่วนมากมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน แต่ไม่ค่อยได้ร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันจะต้องใช้เวลาว่าง หรือช่วงวันหยุดในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือมีเวลาในการเข้าหาศาสนาได้ ผู้บริหารอาจต้องมีการพิจารณาแบ่งขอบเขตของงาน รวมทั้งการเพิ่มจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานที่มากขึ้นตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ให้มีความคล่องตัวมากขึ้นและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันด้วย

4) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน พบว่า บุคลากรส่วนมากให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม แต่ไม่ค่อยมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการงานที่มากขึ้น บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ แต่ละคนมุ่งแต่เร่งรีบดำเนินการงานของตนเองให้เสร็จทันกับกำหนดเวลาที่เร่งด่วน

5) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ พบว่า บุคลากรส่วนมากหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ แต่ไม่ค่อยได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิถีชีวิตที่เร่งรีบ หรือตัวบุคลากรเองไม่สามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนหย่อนใจได้ องค์กรอาจจัดกิจกรรมแทรกในระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนหรือออกกำลังกาย เช่น การจัดมุมพักผ่อนในบริเวณสำนักงาน การยืดเส้นยืดสายผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคออฟฟิศซินโดรม และการสนับสนุนกิจกรรมกีฬาต่างๆ หลังเลิกงาน เป็นต้น

6) การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรส่วนมากสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ อย่างสม่ำเสมอ แต่โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย เนื่องจากองค์กรมีการบริหารด้วยระบบราชการ ซึ่งต้องอาศัยทั้งระยะเวลา ความรู้ และความสามารถ รวมถึงโอกาสจากการทดแทนในอัตราที่ว่างลง เช่น บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ หากไม่มีตำแหน่งว่างหรือ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม ก็ไม่สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ในกรณีนี้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับหน่วยงาน และในระดับบุคคล การฝึกอบรมและเสริมสร้างความรู้โดยวิธีต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เตรียมพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

7) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ พบว่า บุคลากรส่วนมากรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต แต่บางส่วนยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ มีค่าครองชีพสูง เงินเดือนของข้าราชการหากแจกจ่ายค่าใช้จ่ายแล้ว แทบจะไม่เพียงพอที่จะมีไว้เก็บออม หากต้องการมีเงินเก็บจะต้องมีความประหยัด รู้จักพอเพียง พอกินพอใช้ มิฉะนั้นจะไม่สามารถเก็บออมได้เลย องค์กรอาจต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการออมเงินมากขึ้น เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับและรายจ่าย การลงทุนต่างๆ ที่มีความเสี่ยงไม่มาก นอกเหนือจากสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว

8) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต พบว่า บุคลากรส่วนมากสามารถขจัดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ค่อยมีเวลาทำกิจกรรมยามว่าง เนื่องจากภาระงานที่มากขึ้นจากในอดีตซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามสภาวะการณ์โลก บุคลากรอาจต้องการเวลาพักผ่อนมากขึ้น จึงไม่มีเวลาหรือไม่สนใจที่จะทำกิจกรรมยามว่างอื่นๆ เหตุนี้อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดการเบื่องาน การลาออก หรือการประท้วงได้ หากต้องทำงานที่เร่งรีบและมากเกินไป

3.1.2 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน เรียงลำดับจากระดับคะแนนมากไปน้อย

1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม พบว่า บุคลากรส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต แต่ไม่กล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบและเป็นธรรม เนื่องจากบุคลากรส่วนมากเป็นกลุ่มที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการไม่นาน อาจยังไม่มีการศึกษาระเบียบ หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ตนมีความรู้มากพอ จึงไม่กล้าที่จะตัดสินใจต่อสิ่งต่างๆ หรือ กลัวตัดสินใจไปแล้วเกิดความผิดพลาด ทำให้ตนเองและองค์กรต้องเดือดร้อนในภายหลัง จึงควรมีการจัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ได้รับทราบเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมทั้งการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเป็นประจำทุกๆ ปี เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาสรุปและถอดบทเรียน เก็บไว้เป็นองค์ความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับให้บุคลากรใหม่ศึกษาด้วยตนเองได้ หรืออาจสร้างระบบพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำแนะนำต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้

2) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า บุคลากรส่วนมากสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย แต่ไม่สามารถประสานงานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงานได้ เนื่องจากปัจจุบันการทำงานจะมีการประสานงานกันก็ต่อเมื่อมีการประชุม หรือเป็นคณะทำงาน นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย เช่น การจัดประชุมผ่านระบบโทรทัศนทางไกล หรือการติดต่อสื่อสารผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งช่วยให้ย่นระยะเวลาในการทำงานได้จริง แต่ทำให้โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันลดลงตามไปด้วย บางหน่วยงานที่ต้องมีการประสานงานกันอาจใช้การส่งผ่านงานทางคอมพิวเตอร์ โดยไม่เคยได้ทำความรู้จักหรือสร้างความสัมพันธ์กันมาก่อนก็เป็นได้

3) ด้านการบริการที่ดี พบว่า บุคลากรส่วนมากมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ และมีการบริการที่เป็นมิตร สุภาพ แต่อาจไม่สามารถจะแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างตรงจุด รวดเร็วและสร้างความพึงพอใจได้ เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานยังไม่มีจุดศูนย์รวมในการให้บริการผู้เข้ารับบริการอย่างเป็นระบบ (One Stop Service) ประกอบกับความรู้ในเรื่อง กฎ ระเบียบพื้นฐานต่างๆ ยังไม่แน่นพอ เมื่อผู้เข้ารับบริการติดต่อมาขอรับบริการจึงทำให้การแก้ปัญหาและการให้บริการยังไม่สามารถทำอย่างเต็มที่

4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า บุคลากรส่วนมากมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่มีความคิดเห็นว่าองค์กรไม่มีเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เนื่องจากเกณฑ์การวัดผลของแต่ละส่วนงานมีการคิดคำนวณเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดในการทำงานที่แตกต่างกันตามสายงานที่ทำ และการแบ่งขอบเขตภาระงานอาจยังไม่มีความเหมาะสมเมื่อต้องถูกประเมินด้วยเกณฑ์ระดับเดียวกัน อาจส่งผลให้บุคลากรที่ออกจากผลการประเมินคุณภาพงานที่ไม่มีความยุติธรรมนี้ได้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจกับการประเมินผลงานของบุคลากร โดยอาจกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดที่แน่นอน ชัดเจน และเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินบุคลากรทุกๆ ระดับด้วยความโปร่งใส

5) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า บุคลากรส่วนมากสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และสามารถนำเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศไปใช้ในหน่วยงานได้ แต่ไม่ค่อยมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพ เนื่องจากไม่มีกิจกรรมหรือมีการศึกษาดูงานในด้านการให้ความรู้ในเทคโนโลยี และปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หากจะตามให้ทันจะต้องมีการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรบางส่วนมีภาระงานที่ค่อนข้างหนักอยู่แล้ว จึงอาจไม่สามารถหาเวลาในการศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเองได้

จากผลการศึกษาพบว่า หากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ควรมีการพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน ตามผลงานและความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากร ได้รับรู้ถึงความสำเร็จจากงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนกำหนดตำแหน่งหน้าที่การมอบหมายงานและปริมาณงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล และควรจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถ และก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางเท่านั้น ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้จากงานศึกษาจึงไม่พบความแตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีปัจจัยแวดล้อมพื้นฐานค่อนข้างใกล้เคียงกัน ดังนั้นหากต้องการศึกษาในประเด็นดังกล่าวนี้ ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความกระจายตัวมากกว่านี้

3.2.2 เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อาจต้องประสานงานเพื่อขออนุญาตหน่วยงานเจ้าหน้าที่ในการนำผลจากการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ครั้งล่าสุดมาเปรียบเทียบกับผลจากการสำรวจ อาจจะทำให้พบถึงความแตกต่างของสมรรถนะจากมุมมองของผู้บังคับบัญชา กับมุมมองของผู้ปฏิบัติงานได้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในคน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*
- ขจรศักดิ์ สิริมัย และคณะ. (2554). *การพัฒนากระบวนการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.*
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับแรงส่งเสริมพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*
- จุรีพร ขันดี, ปวีศา สิทธิสาร และกรรณิการ์ ไรยเรณู. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.*
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง. (งานนิพนธ์การศึกษาปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.*
- ชุติกานุจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.*
- คนัย เทียนพูน. (2546). *ความสามารถปัจจัยขณะของธุรกิจและคน. กรุงเทพฯ: ดี เอ็น ทีคอนซัลแตนท์.*
- ดาร์ณ พรหมกลีกร และสมชาย คู่้มพูล. (2553). *ทัศนคติที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.*
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนัช.*
- ธารณ์ ทองงอก. (2552). *ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์การศึกษาปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.*

- นภดล วรรณิกา. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน: กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, จังหวัดปทุมธานี.
- นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิร์สครีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- นิตญา วิมุล. (2553). *ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์มฤทธิของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <https://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation>.
- บุญจง ชาวศิริวงศ์. (2550). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(2), 61-63.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2554). *การมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/437017>.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2554). *การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/437581>.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2554). *การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/438160>.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2554). *การทำงานเป็นทีม*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/439292>.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รวมศิริ เมนะ โปธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ราชนัน นาสมพงษ์. (2553). *การบริการที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/355352>.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วิจิตร อยู่สุภาพ. (2534). *การจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน: ศึกษากรณีสำนักงานประชาสัมพันธ์และการข่าว กรมอัยการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐบาลไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- ศุภชัยวิชัยความสุขชุมชน. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในองค์กรและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2558 จาก <http://w.w.w.ryt9.com/s/abcp/416085>.
- สาริตา จันทรสาขา และคณะ. (2554). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเงิน และพัสดุของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สีมา สีมานันท์. (2550). *หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนใหม่*. เอกสารประกอบการการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. .
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *ทำงานอย่างไรให้ Happy*. กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). *แนวทางการสร้างองค์แห่งความสุข เทศบาลตำบลคอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, จังหวัดขอนแก่น.

- Alderfer. (1972). *Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory*. Retrieved January 20, 2011, from http://research-all.blogspot.com/2011/01/2_2792.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Gavin, H. J., & Mason, O. R. (2004). The value of happiness in the workplace. *Journal of Organizational Dynamic*, 33(4), 379-392.
- Hick, H. G. (1967) *Need Hierarchy*. Retrieved from <http://chutimasimma.blogspot.com/2011/02/blog-post>.
- Kall, R. (2004). *Happiness and Positive Experience in your Bottom line: At Work in Business*. Retrieved September, 20, 2011, from <http://www.futurehealth.org/Positive-experience-work-Business.htm>.
- Kjerulf, A. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1940). *McClelland's Achievement Motivation Theory*. Retrieved from <http://forum.atcomink.com/oaeo/aeoaaueenaaoiiaaooali-mcclelland/?PHPSESSID=767012d5574b2226b1ef67428697bcb6>.
- Murray. (1938). *Murray's Manifest Needs Theory*. Retrieved from <http://saw01.blogspot.com/>
- Neuhause, P. C. (2002). Building a high retention culture in health team. *Journal of Nursing Administration*, 32(9), 470-478.
- Opener. (2003). *Happiness at Work*. Retrieved from [http://w.w.w.iopener.co.uk/happiness at work](http://w.w.w.iopener.co.uk/happiness-at-work)
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45, 1-10.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.

Warr, P.B. (1990). The Measurement of Well-being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.เกศจักรลีรัตน์ อนุรัตน์พานิช
2. นางสาวชญานุศม์ นิรมร IOC ต่ำสุด = 0.67 IOC = / > 0.5 ใช้ได้
3. นางสร้อยมาศ มิตรอารีย์ IOC สูงสุด = 1.00 IOC < 0.5 ปรับปรุง

ข้อคำถาม	รวมคนที่ 1	รวมคนที่ 2	รวมคนที่ 3	IOC	แปลค่า
ความสุขในการทำงาน					
1	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
2	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
3	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
4	-	1.00	1.00	0.67	ใช้ได้
5	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
6	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
7	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
8	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
9	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
10	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
11	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
12	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
13	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
14	-	1.00	1.00	0.67	ใช้ได้
15	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
16	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
17	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
18	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
19	1.00	-	1.00	0.67	ใช้ได้
20	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้

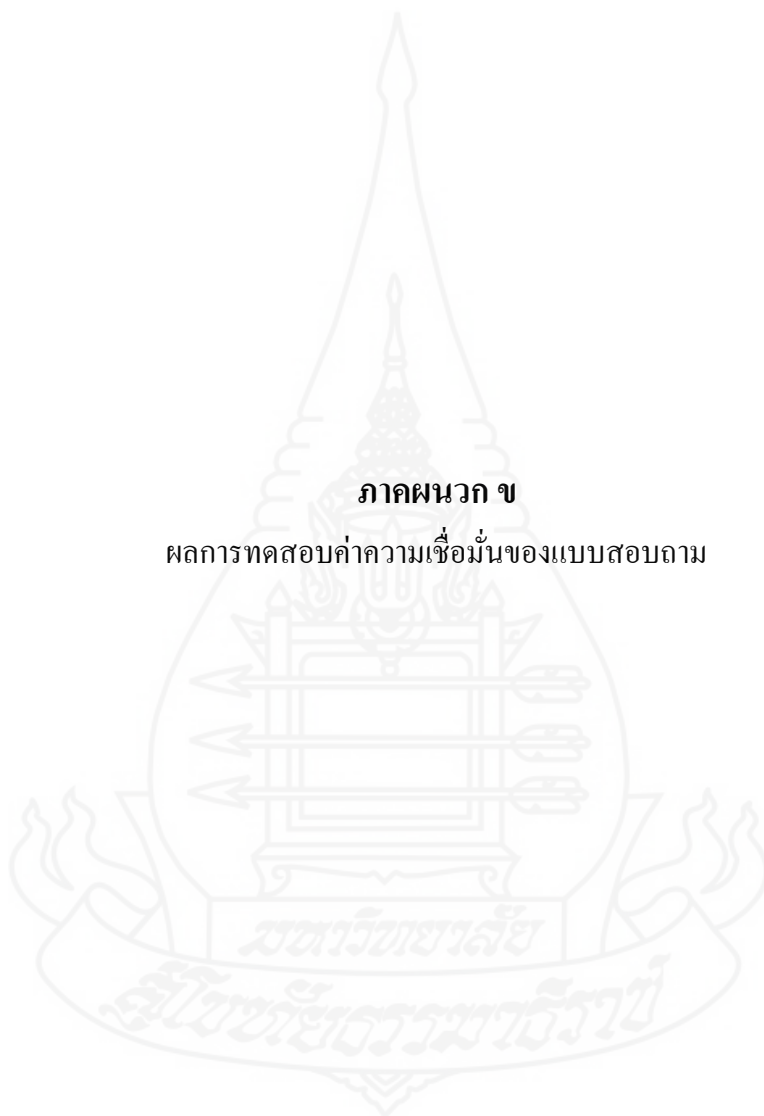
ข้อคำถาม	รวมคนที่ 1	รวมคนที่ 2	รวมคนที่ 3	IOC	แปลค่า
21	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
22	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
23	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
24	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
25	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
26	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
27	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
28	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
29	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
30	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
31	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
32	-	1.00	1.00	0.67	ใช้ได้
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
1	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
2	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
3	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
4	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
5	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
6	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
7	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
8	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
9	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
10	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
11	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
12	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
13	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
14	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
15	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	รวมคนที่ 1	รวมคนที่ 2	รวมคนที่ 3	IOC	แปลค่า
16	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
17	1.00	1.00	-	0.67	ใช้ได้
18	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
19	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
20	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
21	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
22	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
23	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
24	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
25	1.00	1.00	1.00	1.00	ใช้ได้
รวม	0.95	0.98	0.98	0.97	-



ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
	N	%	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cases					
Valid	30	100.0	0.896	0.918	57
Excluded ^a	0	.0			
Total	30	100.0			

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.754	2.600	4.467	1.867	1.718	.235	57

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
214.0000	368.759	19.20309	57

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HB1	209.8000	360.993	.152	.	.897
HB2	210.8667	350.257	.361	.	.894
HB3	210.0000	381.862	-.294	.	.905
HB4	210.3333	357.540	.398	.	.893
HR1	210.5667	353.564	.390	.	.893
HR2	210.8667	365.292	.037	.	.899
HR3	210.6667	358.782	.307	.	.894
HR4	210.4333	366.047	.065	.	.897
HH1	209.6000	354.455	.595	.	.892
HH2	210.3667	352.930	.429	.	.893
HH3	210.1667	349.040	.646	.	.891
HH4	210.5667	355.426	.353	.	.894
HS1	210.5333	354.257	.370	.	.894
HS2	210.6000	348.869	.524	.	.892
HS3	211.4000	355.972	.374	.	.894
HS4	210.6667	353.402	.555	.	.892
HF1	210.3333	366.161	.046	.	.898
HF2	211.0333	350.654	.375	.	.894
HF3	210.1000	361.748	.152	.	.897
HF4	210.0333	361.964	.152	.	.896
HSo1	210.3667	352.378	.467	.	.892
HSo2	210.8000	364.786	.083	.	.897
HSo3	210.6667	350.230	.536	.	.892
HSo4	210.0000	363.724	.209	.	.895
HBr1	210.1667	351.868	.626	.	.891
HBr2	210.8333	359.799	.235	.	.895
HBr3	210.9000	360.852	.192	.	.896
HBr4	210.6333	357.482	.272	.	.895
HM1	211.3667	357.482	0.163	.	0.898
HM2	209.8000	353.821	0.424	.	0.893

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HM3	210.8333	342.213	0.488	.	0.892
HM4	210.9000	350.576	0.310	.	0.895
ฆ1	210.1667	360.420	0.355	.	0.894
ฆ2	210.0000	356.138	0.554	.	0.893
ฆ3	210.4333	347.771	0.667	.	0.890
ฆ4	210.4667	350.740	0.434	.	0.893
ฆ5	210.1333	351.982	0.497	.	0.892
บ1	209.8333	359.730	0.435	.	0.894
บ2	209.8667	353.706	0.495	.	0.892
บ3	209.6333	357.826	0.454	.	0.893
บ4	209.8000	357.821	0.584	.	0.893
บ5	209.8667	355.982	0.479	.	0.893
ค1	210.0333	355.620	0.550	.	0.892
ค2	210.2000	350.303	0.671	.	0.891
ค3	210.1667	352.626	0.555	.	0.892
ค4	210.2667	347.513	0.604	.	0.891
ค5	210.5667	352.944	0.425	.	0.893
ด1	209.5667	361.633	0.315	.	0.894
ด2	209.5667	360.530	0.366	.	0.894
ด3	209.6667	363.057	0.299	.	0.895
ด4	209.7333	363.720	0.240	.	0.895
ด5	209.7667	362.875	0.179	.	0.896
ด1	209.7333	357.375	0.417	.	0.893
ด2	209.6333	354.516	0.548	.	0.892
ด3	209.6000	354.938	0.574	.	0.892
ด4	209.5667	355.909	0.484	.	0.893
ด5	209.5333	355.913	0.482	.	0.893

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วนให้เข้าใจ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริงให้ตรงกับความคิดเห็นและการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะถูกนำไปวิเคราะห์ และนำเสนอในภาพรวม ผู้ศึกษาขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น

ผู้ศึกษาขอขอบคุณท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพัทตร์อัมพรธณ ตั้งวสินธรรม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
และตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. สถานภาพ

โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ปวช. ปวส.
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประเภทการจ้างงาน

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานราชการ จ้างเหมาการปฏิบัติราชการ

6. ประสบการณ์การทำงาน

0-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ					
1. ท่านรับประทานอาหารเช้าที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน					
2. ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งอบายมุขที่บั่นทอนสุขภาพ					
4. ท่านอาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี					
2. รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต					
5. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างเป็นประจำ					
6. ท่านสามารถจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงานได้					
7. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังไว้					
8. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
3. มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน					
9. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
10. ท่านห่วงใยและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
11. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน					
12. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
4. มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม					
13. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน					
15. ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน่วยงาน					
16. ท่านทำกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และศาสนาอย่างสม่ำเสมอ					
5. มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง					
17. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีความสุข และมีสุขภาพที่ดี					
18. สมาชิกในครอบครัวมีความรักและ ความสามัคคี					
19. สมาชิกในครอบครัวมีการใช้ชีวิตที่พอเพียง					
20. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน					
6. มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี					
21. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม					
23. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่ เพื่อนร่วมงานได้					
24. ท่านเคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับ ของหน่วยงาน					
7. การศึกษาแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง					
25. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากแหล่งความรู้ อย่างสม่ำเสมอ					
26. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ					
27. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ เพื่อนร่วมงานได้					
28. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
8. มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้					
29. ท่านมีรายได้อื่นที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
30. ท่านเก็บออมเงินอย่างสม่ำเสมอ					
31. ท่านรู้จักความพอประมาณในการดำเนินชีวิต					
32. ท่านรู้จักประหยัด ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ท่านปรับปรุงวิธีทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3. ท่านสามารถสร้างสรรค์พัฒนาผลงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์วัดผลการทำงานที่ชัดเจน					
5. ท่านปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงาน					
2. บริการที่ดี					
6. ท่านมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ					
7. ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ					

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
8. ท่านสามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและพึงพอใจได้					
9. ท่านมีการพัฒนาวิธีการให้บริการที่มีความสะดวกและรวดเร็ว					
10. ท่านมีการบริการที่เป็นมิตร สุภาพ					
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ					
11. ท่านมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
12. ท่านมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพ					
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ต่อ)					
13. ท่านมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ					
14. ท่านสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
15. ท่านสามารถนำเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศไปใช้ในหน่วยงานได้					
4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม					
16. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
17. ท่านยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณข้าราชการ					
18. ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเห็นประโยชน์ทางราชการ					
19. ท่านกล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบและเป็นธรรม					
20. ท่านทำงานด้วยความอดสาหะพากเพียร					
5. การทำงานเป็นทีม					
21. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
22. ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิก และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น					
23. ท่านสามารถประสานงานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงาน					

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
24. ท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
25. ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย					

***** ผู้ศึกษาขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ *****



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพัทตร์อัมพรธม ตั้งวสินธรรม
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
ตำแหน่ง	นักวิชาการอุตสาหกรรมปฏิบัติการ

