

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF OPERATIVE EMPLOYEES  
AT TOA PAINT (THAILAND) COMPANY LIMITED



T134526



เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน **134526**  
วัน,เดือน,ปี... 11 พ.ย. 2557

.b. 12655624  
.i. ....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M-017-036

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF OPERATIVE EMPLOYEES  
AT TOA PAINT (THAILAND) COMPANY LIMITED**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2014**

**KMITL-2014-AMC-M-017-036**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2014**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**วิทยาลัยการบริหารและจัดการ**  
**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**  
**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF OPERATIVE  
EMPLOYEES AT TOA PAINT (THAILAND) COMPANY LIMITED

นักศึกษา

นายอมรเทพ ขันทอง

รหัสประจำตัว

55671417

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธุ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารถ	แสงมณี	
ดร.ชัยสิทธิ์	ทองบริสุทธุ์	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 16 พฤษภาคม 2557 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

นักศึกษา

นายอมรเทพ ชันทอง

รหัสประจำตัว

55671417

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2557

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี โรจนันันรุตติกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 348 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

2) ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนา งานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ ร้อยละ 58.9

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting Happiness at Work of Operative Employees at TOA Paint (Thailand) Company Limited
<b>Student</b>	Mr.Amonthape Kanthong
<b>Student ID</b>	55671417
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2014
<b>Thesis Advisor</b>	Dr.Chayasit Thongborisut
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of happiness at work of operative employees at TOA Paint (Thailand) Co., Ltd. and 2) to study the factors affecting happiness at work of operative employees at TOA Paint (Thailand) Co., Ltd. The sample was consisted of 348 operative employees in TOA Paint (Thailand) Co., Ltd. The data were collected through simple random sampling method. Research instrument was questionnaire. The data were analyzed by statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression was used to test hypothesis. The results of the research revealed that

1) The level of happiness level at work of operative employees in TOA Paint (Thailand) Co., Ltd. was at moderate level.

2) Compensation, Job Characteristics, Health and Safety, Career Development, and Socialization affected the happiness at work of operative employees at TOA Paint (Thailand) Co., Ltd. All independent variables could explain the variation in happiness at work of operative employees at TOA Paint (Thailand) Co., Ltd. at 58.9%.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ได้ด้วยคำชี้แนะแนวทางในการศึกษา ตลอดจนการให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง นับตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษานจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ไรจน์ นิสิตศึกษาศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณบิดามารดา น้องสาว หลานสาว ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยมาตลอดการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ประสบการณ์ ความรู้ และ โอกาสที่ดีทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อนร่วมรุ่น IM16 ที่คอยกระตุ้น ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กันและกันมา โดยตลอด ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งถึงน้ำใจในมิตรภาพที่มีค่า และทำให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคปัญหาไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด สำหรับงบประมาณการศึกษา และอนุญาตให้ใช้เวลาทำงานในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

อมรเทพ จันทร์ทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง .....	VI
สารบัญภาพ .....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	7
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	8
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	8
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสูงในการทำงาน.....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสูงในการทำงาน .....	33
2.3 ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	56
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	65
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	78
4.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	81
4.3 ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	94
4.4 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	100
4.5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	107
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	109
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	109
5.2 อภิปรายผล.....	113
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	118
บรรณานุกรม .....	121
ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	125
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	137
ประวัติผู้เขียน.....	139

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	67
3.2 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ .....	72
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัย ด้านค่าตอบแทน.....	81
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัย ด้านคุณลักษณะของงาน.....	83
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัย ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน.....	85
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัย ด้านลักษณะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์.....	87
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัย ด้านการพัฒนางานอาชีพ.....	89
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม .....	90
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	92
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น.....	94
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี.....	96
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกสบายใจ .....	98
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม.....	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	101
4.14 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	103
4.15 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	104
4.16 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	106
4.17 จำนวนและร้อยละของข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	107

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ส่วนแบ่งการตลาดสีทาอาคาร .....	6
1.2 ผลประกอบการและเป้าหมายปี 2015 บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	6
1.3 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	9
2.1 แสดงตัวอย่างเส้นความพึงพอใจเท่ากัน .....	21
2.2 แสดงการพัฒนาความสุขและการพัฒนาทางวัตถุเป็นส่วนเดียวกัน .....	22
2.3 A Two-Dimension View of Subjective Well-being .....	27
2.4 Three Axis for The Measurement of Subjective Well-being .....	27



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากเราตั้งคำถามว่าทำไมและทำไมไปเรื่อยๆ เพื่อหาเหตุผลในพฤติกรรมหรือเป้าหมาย ในการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ เรามักจะได้รับคำตอบในท้ายที่สุดว่าเพื่อ “ความสุข” และหากเราถามต่อไปว่า ทำไมมนุษย์ถึงต้องการความสุขนั้น เรากลับจะหาคำตอบต่อคำถามสุดท้ายนี้ไม่ได้ เหตุเพราะว่า “ความสุข” เป็นเป้าหมายสุดท้ายและเป็นเป้าหมายสูงสุดของคนทุกคน

William James นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เคยตั้งข้อสังเกตว่า “แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคนคือ ทำอย่างไรจะได้มา รักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข” นี่เป็นเรื่องเข้าใจได้ เพราะการที่คนเรามีความสุขหรือไม่มีความสุขเป็นตัวกำหนดทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ๆปลอดภัยมากกว่า เป็นคนที่ตัดสินใจได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจในชีวิตมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข อีกทั้งยังมีอารมณ์แจ่มใส และเกิดความคิดสร้างสรรค์ จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ตระหนักถึงภาพพจน์ของตัวเอง และมีความหวังในอนาคตดีขึ้นมา อารมณ์ในทางบวกจึงเป็นเชื้อเพลิงในการสร้างความสุข ยิ่งเรามีอารมณ์ในทางบวกมาก เราก็ยิ่งจะเป็นสุขได้มากขึ้น นักจิตวิทยาหลายคนได้ค้นพบคล้ายกันว่า เมื่อเรามีความสุขเราจะยินดีที่จะช่วยคนอื่นมากขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากอยู่ในภาวะอารมณ์หดหู่ไม่มีความสุขและคิดแต่เรื่องกลุ่มใจ ชีวิตทั้งหมดก็พลอยหดหู่ไปด้วย ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแค่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำความดีด้วย นักจิตวิทยาเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Feel-Good, Do-Good Phenomenon (วิทยากร เชียงกูล, 2548)

นักจิตวิทยา นักบริหาร และนักพัฒนาชั้นแนวหน้าในปัจจุบันหันมาสนใจเรื่องความสุข ซึ่งมีความหมายมากกว่าความมั่งคั่ง อำนาจ ฯลฯ ที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดมีการเปิดสอนวิชาหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องของความสุขด้วย ชื่อคอร์สนี้คือ “จิตวิทยาเชิงบวก” หรือ Positive Psychology เปิดสอนตั้งแต่ต้นปี พ.ศ.2549 เป็นคอร์สที่ได้รับความนิยมสูงมาก สามารถดึงคนมาเรียนได้เต็มห้องซึ่งนับเป็นปรากฏการณ์พิเศษของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเช่นกัน เพราะเป็นการสอนเกี่ยวกับวิธีสร้างความสุขเพื่อการเติมเต็มให้กับชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีความมั่งคั่งไปด้วยปัจจัยอำนวยความสะดวกมากมาย แต่ความสุขยังพร่องลง วิทยาศาสตร์สาขานี้ถือเป็นจิตวิทยาสาขาใหม่ที่ให้นำหนักไปกับสิ่งที่จะทำให้อารมณ์ดีขึ้นมาดีกว่าซึมเศร้า แม้แต่รัฐบาลอย่างประเทศญี่ปุ่นก็สนใจเรื่องการพัฒนาความสุขประชาชาติ (GNH) ในขณะที่ประเทศไทยเราเองได้มีการบรรจุเป้าหมายการสร้าง “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ ขอสงวนสิทธิ์ในเนื้อหาและข้อมูลทั้งหมด ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ โทร. 043-851-1000

แม้ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คีย์เวิร์ดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 อยู่ที่ “ความอยู่ดีมีสุข” มีอยู่หลายครั้งที่สภาพัฒน์ได้พยายามทำความเข้าใจกับสาธารณชนในเรื่องเป้าหมายของความอยู่ดีมีสุขในแผนพัฒนาฉบับที่ 10 โดยยืนยันว่า คำว่า “อยู่ดีมีสุข” นั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงเพราะรายได้หรือทำมาหากินได้ แต่หมายถึงว่า “ประเทศไทยและคนไทยเป็นอย่างไร” โดยกรอบแนวคิดมุ่งเน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยกำหนดดัชนีความอยู่ดีมีสุขไว้ 7 ด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้ และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ (นภากรณ์ พิพัฒน์, 2550)

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคง ยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการสนับสนุนในด้านงบประมาณของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 โดยจัดตั้งเป็นมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ สุขภาวะกาย สุขภาวะอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งคุณวิสุทธิ จิราธิศกุล กล่าวว่า มีผลวิจัยชัดเจนว่ามาตรฐาน MS-QWL ช่วยลดอัตราการลาป่วยได้ถึง 17.13% และอัตราการขาดงานลดลง 42.89% (ประชาชาติธุรกิจ, 2552)

องค์กรสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญแก่งานทรัพยากรมนุษย์ในลำดับต้นๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กรจึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจางค์, 2552)

การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยในการจัดการทุกประการ ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าจะมีปัจจัย เงิน วัสดุและอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพรียงแล้วก็ตาม ถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้ว การดำเนินงานขององค์กรอาจไม่สามารถดำเนินการไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะองค์กรทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมมีลักษณะพิเศษที่จะต้องมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพท่ามกลางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจค่อนข้างสูง จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้ และมีการพัฒนาเจริญเติบโตก้าวหน้าในการดำเนินการให้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในธุรกิจนั้นๆ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระแสแนวคิดทางวิชาการก็ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นของความสุขในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ การมีสุขภาพกายและใจที่ดีนั้นจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในระดับสากลนั้นก็มียุทธศาสตร์ฟอร์จูนซึ่งนำเสนอการจัดอันดับ 100 บริษัทแรกที่คนอยากทำงานมากที่สุด (100 Best Companies to Work For) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 จนถึงปี พ.ศ. 2552 (FORTUNE, 2009) จัดทำขึ้นโดยสถาบัน Great Place to Work ได้จัดทำหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับหลายองค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ 5 ด้านคือ ความน่าเชื่อถือขององค์กร (Credibility) การยอมรับ (Respect) ความโปร่งใสในการบริหารงาน (Fairness) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Pride) และ ความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร (Camaraderie) ผลจากการที่องค์กรที่ได้รับคัดเลือกเป็น 1 ใน 100 บริษัทนั้น บริษัทที่ได้รับใบสมัครงานเป็นจำนวนมากเป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถเหมาะสมกับธุรกิจ มีอัตราการลาออกต่ำค่าใช้จ่ายด้านการรักษาสุขภาพของพนักงานก็จะลดลง เนื่องจากผลกระทบจากความเครียดในการทำงานลดลงเมื่อสุขภาพกายและใจแข็งแรงสมบูรณ์ก็เกิดความร่วมมือที่จะสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมในองค์กร ในระยะยาวองค์กรจะได้รับประโยชน์ในด้านผลิตภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผลกำไรเป็นไปตามเป้าหมาย (Great Place to Work Institute. 2010) (อ้างอิงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ. 2553)

ในขณะที่การจัดการโครงสร้างองค์กรโดยใช้ความสุขจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีหรือสิ่งที่คล้ายกันนั้น โดยมีหลักการสี่ข้อสำคัญที่ความสุขเป็นประโยชน์เหนือกว่า อย่างแรกคือบุคลากรจะเกิดความรักใคร่และความผูกพันในองค์กร ได้นั้นก็จะมาจากการที่มีหรือไม่มีความสุข การทุ่มเทและการยอมรับของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่เขาได้รับรู้ Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon, and Diener (2005) ได้รายงานได้กล่าวไว้ว่าจากการสำรวจนักศึกษาจาก 47 ประเทศ ได้ลงประชามติว่าความสุขนั้นมีคุณค่าต่อพวกเขามาก และมากกว่าความมั่งคั่งร่ำรวย มากกว่าสุขภาพที่ดี มากกว่าความรัก และสิ่งอื่นใดก็ตาม ประชาชนโดยทั่วไปต้องการการครอบครองและแสวงหาความสุข ซึ่งก็ได้รับการยืนยันแล้วจากเอกสารทางการเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ที่ได้มีการประกาศอิสรภาพเมื่อปี ค.ศ.1776 จากการสนใจในตัวบุคคลและการเมืองการปกครองเป็นเวลายาวนานนั้นงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการจัดการ โครงสร้างองค์กรหรือการจัดรูปแบบทางการเมืองการปกครองต่างๆส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อการมีความสุขและไม่มีความสุขในผู้คน โดยทั่วไป เป็นมากกว่าแนวคิดที่ผ่านมาเชิงเทคนิคตามปกติในทางวิชาการระดับโลก ข้อได้เปรียบที่สำคัญอย่างที่สองคือเห็นได้ชัดว่าตัวแปรที่มีความหลากหลายสามารถนำมารวมกันอยู่ในกรอบเดียวกัน ความสุขและความทุกข์ที่เกิดกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีเป็นจำนวนมากภายใต้โครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์เหล่านี้สามารถระบุได้อย่างชัดเจนและนำมาวิเคราะห์ภายใต้โครงสร้างของแนวคิดเดียวกัน ข้อได้เปรียบที่สำคัญอย่างที่สองคือการพิจารณาด้วยปรัชญาแห่งความสุขเป็นการชี้ให้เห็นในวงกว้างออกไปจากการพิจารณาเพียงด้านจิตวิทยา

โดยทั่วไปทั้งในส่วนการวิจัยและแนวคิด ความต้องการเหล่านั้นเกิดขึ้นกับองค์กรที่ต้องการจัดการองค์กรที่ครอบคลุมมากกว่าแบบที่เคยเป็น ซึ่งเป็นการดีกว่าที่จะทำความเข้าใจให้กว้างออกไปจากการพิจารณาในแบบที่เคยเป็นมา ข้อได้เปรียบที่สำคัญข้อที่สี่ที่เป็นเหตุผลสำหรับการใช้คำว่าความสุขในการวิจัยที่เกิดขึ้นมีความหมายมากไปกว่าความหมายที่ได้แสดงออกมา ซึ่งความหมายเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับบุคคล สังคม และวัฒนธรรมที่จะนำเสนอออกมา ความหมายที่แท้จริงจะสื่อถึงอารมณ์และคุณค่าที่อยู่ในตัวมัน (Peter Warr. 2007)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานจะช่วยส่งเสริมและเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงานได้ด้วย ซึ่งจะส่งผลที่ดีโดยตรงต่อองค์กรทั้งในการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการและความสามารถในการแข่งขันจากพลังความสามารถของพนักงานที่เพิ่มขึ้น

บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่รายแรกรายเดียวที่เป็นของคนไทย 100% ซึ่งได้ทำการผลิตสีครบทุกประเภทการใช้งานโดยมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด และยอดขายสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งในประเทศไทย การผลิตสีในประเทศไทยได้มีการก่อตั้งมานานกว่า 3 ทศวรรษ ในปัจจุบันเป็นธุรกิจที่มีผู้แข่งขันในตลาดมาก และอุตสาหกรรมสีถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ และอุตสาหกรรมก่อสร้างหัตถ์ เป็นต้น ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ความต้องการใช้สีในธุรกิจและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องต่างๆ ได้ขยายตัวตามการขยายตัวของเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งจากการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสีและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากต่างประเทศมาใช้ จนผลิตภัณฑ์มีมาตรฐานอยู่ในระดับสูงและสามารถผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการบริโภคภายในประเทศที่มีสัดส่วนสูงถึงประมาณร้อยละ 70 ของการผลิตทั้งหมดแล้ว ส่วนที่เหลือได้ส่งออกไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศ

การผลิตสีของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่เติบโตมาจากการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ โดยภาครัฐบาลได้ให้การสนับสนุนมาโดยตลอด ทำให้อุตสาหกรรมมีการพัฒนาและเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันได้มีผู้ประกอบการรวมทั้งสิ้นจำนวนมากกว่า 200 ราย โดยมีผู้ผลิตส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 เป็นกิจการขนาดเล็กที่ลงทุนโดยคนไทย ส่วนผู้ประกอบการรายใหญ่มีเพียง 6 ราย ได้แก่ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท อีซีเอ็น เฟ้นท์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทที่ผู้ผลิตเป็นคนไทยทั้งหมด ส่วนบริษัท นิปปอน เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท สีไทยกันไซ เฟ้นท์ จำกัด บริษัท ไอซีไอ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท โจตันไทย จำกัด เป็นผู้ผลิตที่ร่วมทุนกับบริษัทผู้ผลิตสีคุณภาพดีจากต่างประเทศ เช่น อังกฤษ นอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ ไต้หวัน ฮองกง และญี่ปุ่น โดยได้รับการถ่ายทอดด้านเทคโนโลยีและเทคนิคการผลิตจากบริษัทแม่

ทั้งนี้ อุตสาหกรรมสีของไทยสามารถจำแนกตามลักษณะการใช้งานได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ สีทาอาคาร มีแบรนด์สีทีโอเอเป็นผู้นำตลาดและสีอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น สีพ่นรถยนต์ โดยมีแบรนด์สีนิปปอนเป็นผู้นำตลาด สีพ่นรถจักรยานยนต์ โดยมีแบรนด์สีอิซันพื้นที่เป็นผู้นำตลาด สีเคลือบบรรจุภัณฑ์ โดยมีแบรนด์สีอิซันพื้นที่เป็นผู้นำตลาดและสีอื่น ๆ โดยกำลังการผลิตของผู้ประกอบการรายใหญ่ มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 90 – 95 ของกำลังการผลิตทั้งหมด

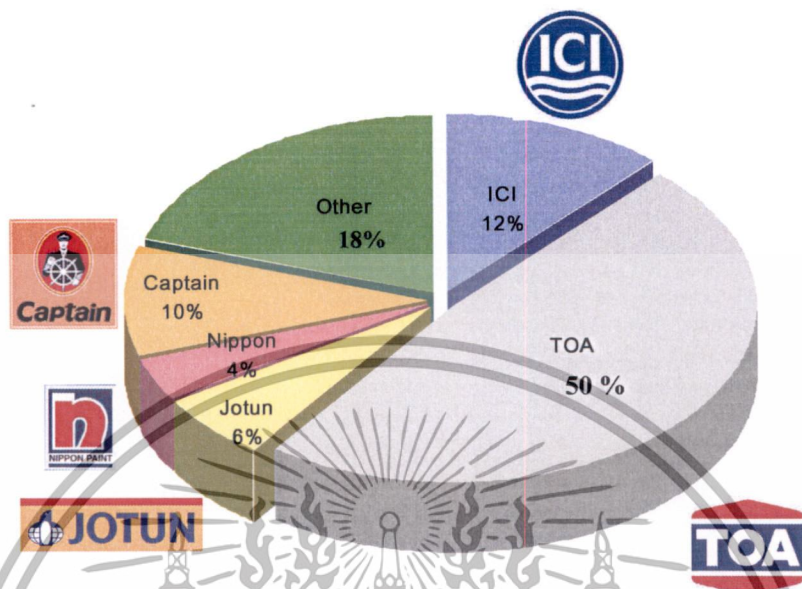
อุตสาหกรรมสีทั่วโลกยังต้องเผชิญกับภาวะต้นทุนการผลิตสีที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่ทำให้โรงงานผลิตไทเทเนียมไดออกไซด์ และอีพอกซี หลายแห่งที่อยู่ในทวีปยุโรปต้องปิดกิจการลง ส่งผลให้ต้นทุนของวัตถุดิบดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้น ขณะนี้ไทเทเนียมไดออกไซด์ราคาเพิ่มสูงขึ้นแล้ว 50% ส่วนอีพอกซีราคาเพิ่มขึ้น 35% ผู้ผลิตสียังคงต้องเผชิญกับต้นทุนในการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น เพราะ โรงงานผลิตวัตถุดิบในการผลิตสีอยู่ในทวีปยุโรป และมีอยู่ 4-5 รายหลักๆในโลก ประกอบกับประเทศจีนนั้นใช้วัตถุดิบดังกล่าวมากเช่นกัน ขณะที่ถังพลาสติกสำหรับใส่สีก็มีต้นทุนที่สูงขึ้นถึง 40%

ปัจจุบันอุตสาหกรรมสีของไทยยังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดสีทาอาคาร การปรับตัวสูงขึ้นของต้นทุนการผลิต จากการสูงขึ้นของราคาวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ซึ่งบางส่วนยังต้องการนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น พงสี (Pigment) สารเรซิน (Resin) ตัวทำละลาย (Solvent) และสารเติมแต่งคุณสมบัติ (Additive) ประกอบกับค่าจ้างแรงงานของไทยที่สูงกว่าของประเทศคู่แข่ง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการสูงขึ้น ด้านอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ จากการที่เงินบาทเมื่อเทียบกับเงินดอลลาร์สหรัฐฯ มีค่าแข็งขึ้นถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่กดดันให้มูลค่าการส่งออกในรูปแบบเงินบาทของอุตสาหกรรมสีซึ่งมีสัดส่วนการส่งออกร้อยละ 30 ของการผลิตทั้งหมด ทำให้มูลค่าการส่งออกอาจขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง (<http://www.tpa.or.th>)

ตลอดระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมาบริษัททีโอเอมุ่งหน้าพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ ความสำเร็จของทีโอเอ มาจากการเปลี่ยนแนวความคิด มุมมองเดิมๆ ในธุรกิจสีไปสู่การสร้างโอกาส และศักยภาพใหม่ๆ ทางธุรกิจ และได้มีการเปิดตัว TOA DNA ซึ่งเป็นค่านิยมองค์กร หรือ TOA Values ได้ปลูกฝังอยู่ในหัวใจของพนักงานทีโอเอ เพื่อให้มีความชัดเจนและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน TOA DNA มี 5 ข้อ ประกอบด้วย 1.Customer (ลูกค้าสำคัญเสมอ) โดยการให้ความสำคัญกับลูกค้าทุกระดับด้วยมาตรฐานสูงสุดทั้งสินค้าและบริการ 2.Change (เปลี่ยนเพื่อวันหน้า) คือการพร้อมรับสิ่งใหม่ ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อวันข้างหน้า 3.Passion (รักในสิ่งที่ทำ) มีใจรักในสิ่งที่ทำและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ 4.Expertise (เสนอความเชี่ยวชาญ) คือการพัฒนาทักษะความชำนาญให้เป็นที่งานมืออาชีพ สื่อสารแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 5.Execution (คิดและทำเป็นเลิศ) คือการ คิด ทำ รับผิดชอบ และติดตามผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นใบใช้ใบใช้เอกสารค่า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

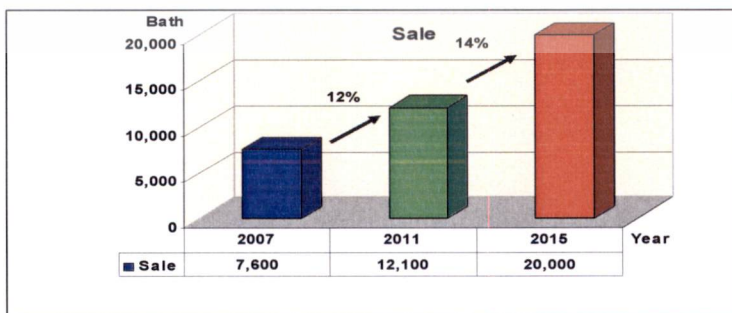
แรงผลักดันที่ทำให้บริษัททีโอเอสามารถครองส่วนแบ่งการตลาดสีทาอาคารเป็นอันดับ 1 โดยมี ส่วนแบ่งการตลาด 50% และบริษัทไอซีไอ, บริษัทกัปตัน, บริษัทโจตัน, บริษัทนิปปอนเพ้นท์ มี ส่วนแบ่งการตลาดตามลำดับและ อื่นๆ อีก 18% ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ส่วนแบ่งการตลาดสีทาอาคาร

ที่มา : <http://www.dbd.go.th>

ถึงแม้ว่าจะครองตำแหน่งยอดขายอันดับหนึ่งในตลาดสีทาอาคารของเมืองไทย แต่กลุ่ม บริษัท ทีโอเอ เพันธ์ยังมีเป้าหมายที่ไกลกว่านั้น โดยต้องการเดินไปสู่ปลายสุดของปิรามิดในการติด อันดับ 7 ของผู้ผลิตสีในภูมิภาคเอเชียปี 2015 หรือในอีก 2 ปีข้างหน้า โดยจากการจัดอันดับผู้ผลิตสี ในเอเชียเมื่อ 3 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มบริษัททีโอเออยู่อันดับที่ 13 ในเอเชีย มีส่วนแบ่งทางการตลาด ประมาณ 2% และเป็นเพียงบริษัทหนึ่งเดียวในประเทศไทยที่ติดอันดับดังกล่าว และจากการที่บริษัท ทีโอเอมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอส่งผลให้ผลประกอบการปีนี้ของบริษัทมีการ เติบโตขึ้นร้อยละ 10 ซึ่งสูงกว่าการเติบโตของตลาดรวม



ภาพที่ 1.2 ผลประกอบการและเป้าหมายปี 2015 บริษัท ทีโอเอ เพันธ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่มา : แผนกลยุทธ์ TOA 2013-2015

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นก้าวสำคัญของบริษัททีโอเอ จึงต้องเตรียมพร้อมทั้งการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านกำลังคนเตรียมรับการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2553-2556 บริษัททีโอเอ เน้นด้านการพัฒนาคน (Performance Management) ให้มีความสามารถมากขึ้น และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการเพิ่มยอดขายทั้งใน และต่างประเทศ โดยมีระบบ KPI Hotline ผู้บริหารสามารถติดตามผลการทำงานของพนักงานได้ ตลอดจนการสื่อสารภายใน ทำให้คนข้ามสายงานรวมพลังพูดคุยกันมากขึ้น บริษัททีโอเอใช้วิธี สื่อสารผ่านหลายช่องทาง หนึ่งในรูปแบบการสื่อสารคือ Town Hall ไตรมาสละครั้ง เพื่อให้ กรรมการผู้จัดการใหญ่สื่อสารทิศทางของบริษัทให้พนักงานทราบถึงสถานการณ์ทั่วไปของบริษัท และโครงการต่างๆ หลายๆครั้งมีการพูดถึงการให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขโดยมองผ่านความ พึงพอใจของพนักงาน การตอบสนองต่อ นโยบาย การลาออกของพนักงาน และอายุงานโดยเฉลี่ย ของพนักงาน สำหรับนโยบายในปี 2556 มุ่งไปที่การลดจำนวนการลาออกของพนักงานและมีการ สืบสวนความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัททีโอเอ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงาน เกิดความรักและทุ่มเทให้กับองค์กร ส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทและในท้ายที่สุดก็จะส่ง ผลตอบแทนทั้งด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานต่อตัวพนักงานเอง

จากความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานจะส่งเสริมและเป็นแรงจูงใจ ที่ดีในการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งยังส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อ ตัวพนักงานเองด้วย ทั้งนี้พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัททีโอเอเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของ บริษัทอีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับผลิตภัณฑ์ส่งผลที่ดี โดยตรงต่อผลิตภัณฑ์และยังเป็นแรงขับ สำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของบริษัททีโอเอ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 2** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 3** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกลบสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 4** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

### 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางของ Peter Warr (2007) และนำแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านต่างๆ ประกอบด้วย

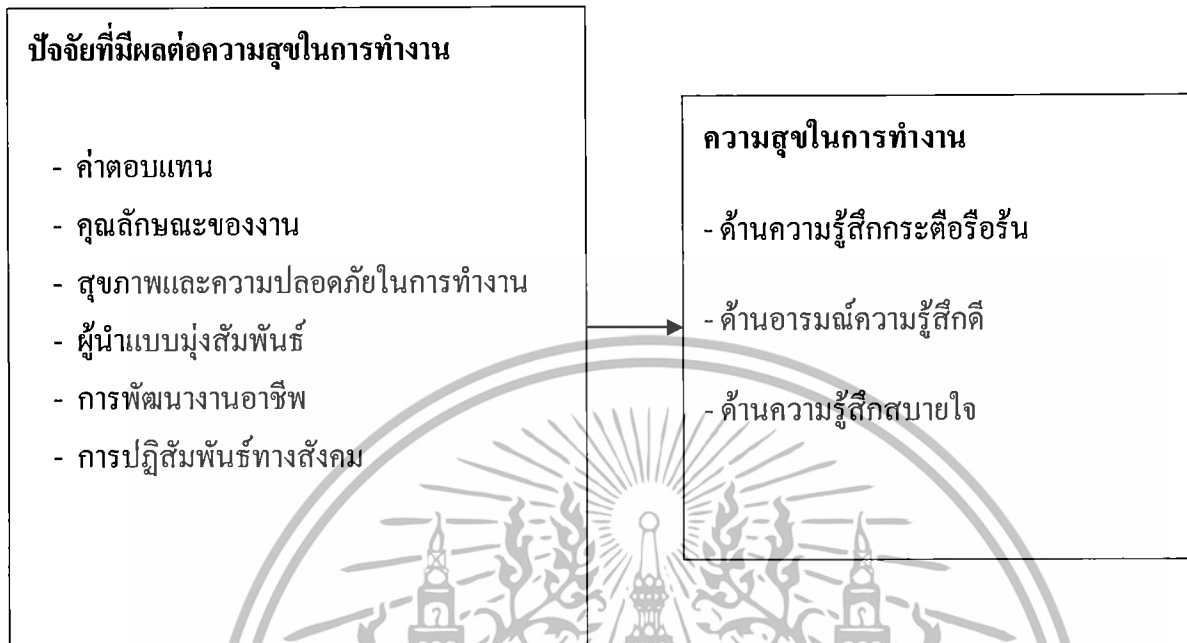
- 1) ค่าตอบแทน
- 2) คุณลักษณะของงาน
- 3) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
- 5) การพัฒนางานอาชีพ
- 6) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

โดยบุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีลักษณะอารมณ์ความรู้สึกในทางบวก 3 ด้าน ตามหลักการของ Peter Warr (2007) คือ ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี ด้านความรู้สึกลบสบายใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จากทั้ง 2 โรงงาน โดยโรงงานทีโอเอบางนามีจำนวน 2,322 คนและโรงงานทีโอเอสำโรงมีจำนวน 318 คน ซึ่งรวมทั้งสิ้น 2,640 คน (ข้อมูล: ฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด) ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2556

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ไว้ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. คุณลักษณะของงาน
3. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ โดยอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
5. การพัฒนางานอาชีพ
6. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น
2. ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี
3. ด้านความรู้สึกสบายใจ

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านด้วยกันคือ ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี และด้านความรู้สึกสบายใจ

1.1 ความรู้สึกกระตือรือร้น หมายถึง ความรู้สึกอยากทำงาน มีความสนใจและตั้งใจอย่างมากที่จะให้งานสำเร็จซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความคล่องแคล่วว่องไว มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานและไม่ใส่ใจในเป้าหมายการทำงาน

1.2 อารมณ์ความรู้สึกดี หมายถึง ความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ภูมิใจ และมีความยินดีในการปฏิบัติงาน

1.3 ความรู้สึกสบายใจ หมายถึง ความรู้สึกว่างานราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวล ไม่รู้สึกกดดัน และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หากเผชิญกับปัญหาที่สามารถรับรู้และเข้าใจปัญหาพร้อมทั้งเชื่อว่าสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยในงานด้านต่างๆ ทั้งด้านกายภาพ สังคม และด้านจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน รางวัล ผลตอบแทนที่เป็นเงินที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้จ่ายในการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอและพอใจ โดยจะต้องสัมพันธ์

โดยตรงกับคุณสมบัติและผลงานที่พนักงานทำได้จากงานนั้นๆ รวมทั้งยังต้องทัดเทียมกับการจ่ายเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของงานเดียวกันในที่อื่นๆ ในชุมชนเดียวกัน หรือเด่นกว่า และเป็นเครื่องหมายแสดงถึงระดับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ตลอดจนสอดคล้องกันกับสภาพของตลาดแรงงาน ค่าครองชีพ และถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานต่างๆ ด้วย

**2.2 คุณลักษณะของงาน** หมายถึง ผลที่มาจากการออกแบบงาน โดยต้องอาศัยกิจกรรมหลายขั้นตอน ในการกำหนดลักษณะเฉพาะของงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากนี้ ยังเป็นการกำหนดวิธีการในการทำงานและกำหนดความสัมพันธ์ของงานนั้นกับงานอื่นในองค์กร โดยคุณลักษณะของงานจะประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกเทศในตัวเอง ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และการป้อนกลับ

**2.3 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง สภาพการณ์ที่ปราศจากภัยซึ่งมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บของบุคคลหรือเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน รวมทั้งการกระทบกระเทือนต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามปกติของบุคคล สภาพการทำงานที่ดี อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เพียงพอ ลักษณะการทำงานสอดคล้องตามหลักสรีระศาสตร์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเป็นอันตรายต่ำ

**2.4 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์** หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้างานที่บ่งบอกถึงการรับรู้ที่ไวต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในแง่ให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึก สร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจและกระตือรือร้นให้การสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการตัดสินใจสำคัญของตน แสดงออกอย่างลึกซึ้งถึงความห่วงใยต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

**2.5 การพัฒนางานอาชีพ** หมายถึง การดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะจิตของบุคลากรให้ดำเนินไปตามทิศทางที่องค์กรคาดหวัง และนั่นจะช่วยให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ที่สำคัญองค์กรจะต้องแสดงให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับในเส้นทางความก้าวหน้า รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคลากรในลักษณะการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้สูงขึ้น

**2.6 การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม** หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล โดยพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติซึ่งกันและกันในลักษณะที่มีการตอบโต้และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ซึ่งจะมีลักษณะของพฤติกรรมทางสังคมที่เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะการร่วมมือและการแข่งขัน เป็นเหตุมาจากความพึงพอใจร่วมกัน ความเอื้อเฟื้อที่มีต่อกัน ความไว้วางใจต่อกัน บรรทัดฐานส่วนตัวที่ใกล้เคียงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูล จากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลออนไลน์ต่างๆ โดยจำแนกรายละเอียดในการศึกษาตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

#### 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

##### 2.1.1.1 ความหมายของความสุข

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า ความสุข (Happiness) นั้น เป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างคำนิยามเหล่านี้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายว่า ความสุขหมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรคภัย (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546)

ความสุขในทางจิตวิทยามักใช้คำว่า “สุขภาวะ” (Subjective Well-Being) ตามนิยามขององค์การอนามัยโลกสุขภาวะหมายถึงสภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม และมีได้หมายความว่าเพียงการปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น (WHO, 1996)

Frey and Stutzer (2002) (อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุข โดยแบ่งความสุขออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือ ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยที่ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) จะเป็นความสุขที่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์สังคม มาตรฐานของคุณภาพชีวิต โดยจะวัดจากความสุขในขณะนั้นตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) จะเป็นการประเมินความสุขส่วนตัวของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้หรือรู้สึกถึงความสุขว่าอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและประสบการณ์ นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้น ประกอบด้วยปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น โดยยึดเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินจากสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผ่านการรับรู้ และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกในเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลที่เกิดขึ้นของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และสังคมที่เป็นอยู่

วิทยากร เชียงกุล (2548) ได้ให้ความหมายของความสุขในทางจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็นความพอใจอย่างลึกซึ้งที่มีความหมายต่อชีวิต อารมณ์ดี สุขภาพจิตดี มีชีวิตที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ได้ขยายความว่าความสุขมิใช่เรื่องของการหาเงิน หาอำนาจ ความพอใจทางเพศและความพอใจในการบริโภคสินค้าและบริการต่างๆ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเพียงการสนองของความสำราญ (Pleasure) เพียงชั่วคราว ไม่ใช่ความสุขที่ยั่งยืน (Authentic Happiness)

นพมาศ อึ้งพระ (2553) กล่าวว่า ความสุขคือความรู้สึกดีมีความสุข เมื่อเราได้กินอาหารอร่อยๆ นุ่มผ้าอุ่นท่ามกลางอากาศที่หนาวเหน็บและรู้สึกอบอุ่น และได้นอนพักหลังจากทำงานหนัก ความรู้สึกที่ได้จากสิ่งเหล่านี้คือความสุข นอกจากนี้เรายังมีความสุขอื่นๆ ซึ่งบางอย่างมีความลึกซึ้งซึ่งเกิดจากการบูรณาการของประสบการณ์ที่มีความหมาย เช่น ได้ช่วยคน ตอบแทนบุญคุณคน แสดงความเห็นใจคู่ชีวิตหรือเพื่อน

Keyes and Waterman (2003) (อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ความสุขหมายถึงเป้าหมายของการมีชีวิตที่ดีหรือการกระทำในการดำเนินชีวิตที่ดี มุมมองหนึ่งของความสุขคือ ผลสรุปที่ยอดเยี่ยมของชีวิต (The Summum Bonum of Life) ความสุขคือ ความสำเร็จจากการทำบางสิ่งบางอย่างจนลุล่วง เป็นสิ่งที่ได้หลังจากความปรารถนาและแรงจูงใจ

Gavin and Mason (2004) (อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) ได้อธิบายว่าความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นเดียวกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลามากมายในชีวิตอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเทพลังกายและพลังใจให้กับการทำงาน และองค์กรเป็นแหล่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเหมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะสำคัญต่อการสร้าง

ความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความอิสระ (Freedom) ความสุขเป็นผลมาจากที่บุคคลเอกลำเนาเป็นเอกลำเนาที่สงวนไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปไซ้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถสร้างทางเลือกได้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ความสุขจำเป็นจะต้องมีความรู้เพื่อที่จะเป็นเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้ และคุณธรรม (Virtue) การกระทำที่อยู่บนจริยธรรมอันดีจะช่วยการพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งผลที่ได้นั้นจะนำมาสู่ความภาคภูมิใจ และความเคารพต่อตนเอง อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นสู่แนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness”

นักเศรษฐศาสตร์เรียกความสุขว่าเป็น "อรรถประโยชน์" (Utility) หรือความพึงพอใจ (Preference) ซึ่งเป็นที่ต้องการไม่จำกัด แต่มนุษย์มีข้อจำกัดที่จำกัดซื้อหรือรายได้ (Budget Constraint) ดังนั้น ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ดั้งเดิม คือ เมื่อมีรายได้มากขึ้น มนุษย์ก็ยอมแสวงหาอรรถประโยชน์ได้มากขึ้น ฐานะการครองชีพ ความเป็นอยู่ น่าจะดีขึ้น คุณภาพชีวิตและความสุขจึงน่าจะมากขึ้นตาม กระทั่ง Adam Smith บิดาแห่งวิชาเศรษฐศาสตร์ เคยกล่าวว่าความสุขเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวม (ศิริน พงศ์มพัฒน์. 2554)

สุขนิยมสากล (Universalistic Hedonism) เน้นความสุขของทุกๆ คนในสังคม (Ewing. 1975) กล่าวโดยนักปรัชญาชาวอังกฤษดังนี้ Jeremy Bentham. 1748 – 1832) มีทัศนะว่าการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ มีจุดหมายอยู่ที่ความสุขและหลีกเลี่ยงความทุกข์หรือความเจ็บปวด แต่ความสุขที่บริสุทธิ์เป็นสิ่งที่หาได้ยาก ดังนั้นการเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจึงต้องอาศัยความรอบคอบ โดยการคำนวณความสุขโดยต้องพิจารณาจากความสุขของทุกคน มิใช่ความสุขของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ สำหรับคุณภาพของความสุข เป็นชั้น เชื่อว่าความสุขที่สิ่งต่างๆ ได้ให้มนุษย์มีค่าเท่ากัน หากได้หักเอาความทุกข์ออกแล้วมันให้ปริมาณความสุขที่เท่ากัน มันก็ดีเท่ากัน โดยไม่ต้องคำนึงถึงประเภท ลักษณะ หรือธรรมชาติของความสุขที่มันให้เรา ถ้าความสุขไม่ได้มีความแตกต่างทางด้านคุณภาพ ความสุขของสัตว์กับความสุขของมนุษย์ก็ดีเท่ากัน John Stuart Mill (John Stuart Mill. 1806-1873) นักปรัชญาชาวอังกฤษจึงได้ปรับปรุงลัทธิสุขนิยมเสียใหม่ โดยเขาถือว่าความสุขที่สิ่งต่างๆ ได้ให้แก่เรานั้นมีความแตกต่างทางด้านคุณภาพ กล่าวคือ ความสุขของมนุษย์มีสองอย่าง ประกอบด้วยความสุขทางกายและความสุขทางใจ ส่วนสัตว์มีแค่ความสุขทางกายเท่านั้น โดย Mill ถือว่าความสุขทางใจสูงกว่าความสุขทางกาย (นภภรณ์ พิพัฒน์. 2550)

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขทางปรัชญาและทางศาสนา เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้สามารถปรับตัวได้แม้ชีวิตจะลำบาก เกิดความสุขทางใจจากการมีจิตใจสงบอยู่ในภาวะจิตปกติ เป็นอิสระจากกิเลสและตัณหา มีความเชื่อว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ที่มีจริยธรรม เพียงแต่ว่าจะนำออกมาใช้ภายใต้สถานการณ์ที่ยั่วได้หรือไม่เท่านั้น

ป.อ. ปยุตโต (2539) (อ้างถึงใน ศุภวัฒน์ วิรัชชะโม. 2552) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าเป็น ความสบาย หรือความสำราญ แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ ความสุขทางกายกับความสุขทางใจ โดยความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 ประกอบด้วย รูป เสียง กลิ่น รส และผิวหนัง เรียกว่า “กามคุณ 5” จัดว่าเป็นฝ่ายรูป หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สา อีกฝ่ายเป็นความสุขทางใจ ได้แก่ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึ้งใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จักว่าเป็นฝ่ายนาม

จากบทความและความหมายของความสุขที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปว่าความสุขหมายถึง ความพอใจอย่างล้าลึกที่มีความหมายต่อชีวิต อารมณ์ในทางบวกเมื่อได้รับสิ่งตนเองปรารถนา โดยความมากน้อยของความสุข หรือจะมีความสุขหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการประเมินของบุคคลผู้นั้นเองโดยผ่านประสบการณ์และความต้องการของเขา

### 2.1.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวถึงความสุข

#### 1. ความสุขตามแนวคิดทางศาสนา

ความสุขทางศาสนาตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันตก โดย Spitzer (1999) ซึ่งศาสนาคริสต์เชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์ตั้งแต่เกิดว่า พระเจ้าเป็นผู้สร้างโลกและมนุษย์ ฉะนั้นมนุษย์ย่อมมีความดีและจริยธรรมเหมือนพระเจ้า ซึ่ง Spitzer (1999) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 4 ระดับ คือ

1) ความสุขจากการได้รับสิ่งของเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่นการได้ทานอาหารก็มีความสุข ซึ่งความสุขระดับนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่อยู่ภายนอก และเป็นความสุขในระยะสั้น

2) ความสุขจากการเปรียบเทียบผลประโยชน์กับผู้อื่น เช่น เปรียบเทียบว่าตนเองมีมากกว่า ตนเองดีกว่าผู้อื่น เป็นความสุขที่แข่งขันกับผู้อื่น ความสุขระดับนี้ จะไม่มั่นคง เพราะเมื่อใดบุคคลเปรียบเทียบว่าตนเองมีน้อยกว่าก็จะรู้สึกล้มเหลว ไม่มีความสุขและรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า

3) ความสุขจากการเห็นความดีในผู้อื่นและการทำสิ่งที่ดีเพื่อผู้อื่น เช่นการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในครอบครัวและสังคมที่ทำงาน

4) ความสุขระดับสูง หมายถึง ความสุขที่สมบูรณ์ บุคคลจะรู้สึกเต็มไปด้วยคุณงามความดี ความงาม ความจริงและความรัก ผู้ที่จะมีความสุขในระดับนี้จะกระทำการต่างๆ ด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ต่อผู้อื่น

ความสุขทางพระพุทธศาสนา ตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันออกเป็นความสุขที่เน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม กระทำความดี โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น จากแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต. 2539) (อ้างถึงใน สุภวัณน์ วิริกชะ โม. 2552) แบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือการมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่งยศศักดิ์ มีฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี

2) ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกล้ำเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ คุณงามความดี ความสุขจากคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นมีศรัทธาใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับทำวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งที่ดีงาม มีปัญหาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปลดปล่อยให้กฏธรรมชาติทั้งหลาย เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ามากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมานั้น ความสุขในมุมมองศาสนาทั้งด้านตะวันตกและตะวันออก สามารถสรุปออกเป็น 2 ระดับ คือ ความสุขระดับต่ำจะเป็นความสุขด้านรูปธรรมที่บุคคลพึงพอใจในชีวิตของตน และความสุขระดับสูงจะเชื่อมโยงกับการทำสิ่งดีงามเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม ซึ่งบุคคลจะมีความสุขอย่างสมบูรณ์ต้องมีความสุขด้านนามธรรมระดับสูงด้วยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Brülde (2007) (อ้างถึงใน สุภวัฒน์ วัชรกะ โม. 2552) ที่ศึกษาถึงความสุขและชีวิตที่ดี พบว่าความสุขจะมีคุณค่าและมีระดับที่สูงขึ้น หากอยู่บนการรับรู้คุณค่าความหมายของชีวิตที่ถูกที่ควรและมีจริยธรรมความสุขจะช่วยให้ชีวิตมนุษย์ดีขึ้นด้วยเจตนาที่กระทำลงไปอย่างน่าเป็นสุข ฉะนั้น ความสุขจึงไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกที่ควรด้วย

## 2. ความสุขตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก

วิทยาการ เชียงกุล (2548) กล่าวว่าจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึง “การศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ในภาวะที่ขอดีเยี่ยมที่สุด” ซึ่งได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเป็นสาขาวิชาอย่างเป็นทางการในปี 1998 โดย Martin Seligman ประธานสมาคมจิตวิทยาชาวอเมริกัน (American Psychological Association) นับตั้งแต่นั้นมา การศึกษาวิจัยเรื่องความสุข (การยกระดับคุณภาพชีวิต) มีการศึกษาโดยนักวิชาการด้านจิตวิทยาทั้งเป็นรูปแบบเอกสารวิชาการ การสัมมนา และหนังสือแนวพัฒนาตนเอง ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกช่วยในการประยุกต์ใช้หลักการทางวิชาการให้ง่ายขึ้น

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ช่วยให้บุคคลมีความสุขสนุกกับการใช้ชีวิต และช่วยให้บุคคลค้นพบความสุขที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตของทุกวันได้ องค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรซึ่งมีความสุข ในที่สุดก็จะก่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดี ความรับผิดชอบในหน้าที่ความเอาใจใส่งาน ไม่เห็นแก่ตัว สุขภาพ พอประมาณ ทำงานด้วยหลักจริยธรรม และช่วยลดจำนวนบุคคลที่มีความเครียดสูง หรือลดความไม่พึงพอใจในงาน (Gavin and Mason. 2004) ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกศึกษาเรื่องค่านิยมของการตระหนักรู้ตนเอง (Self Awareness) พฤติกรรมที่มีเป้าหมายในชีวิต การทำเพื่อส่วนรวม การใช้ชีวิตอย่างได้คุณค่าสูงสุด (Optimal Living) ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ชีวิตทางบวก และมีความสุขเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำให้คนรอบข้างและสังคมพลอยมีความสุขเพิ่มขึ้นไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Peter Warr (2007) ความเคลื่อนไหวของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เริ่มสนใจวิธีเพิ่มความสุข มีการค้นพบตัวแปรที่มีความหมายหลายอย่าง เช่น การให้อภัยคน การรู้จักบุญคุณของผู้มีบุญคุณ การปฏิบัติธรรม และการมองโลกในแง่ดี ล้วนสร้างความสุข Brown & Ryan (2003); McCullough, Rachal, Sandage, Worthington, Brown, & High (1998); McCullough, Emmons & Tsang (2002); Ruff (1995); Thash & Elliot (2003); Sheldon & Lyubomirsky (2004) บุคคลที่มีความสุขคือบุคคลที่มีสุขภาพดี ไม่ว่าจะความสุขจะเกิดจากอะไร อาจเป็นไปได้ที่อารมณ์เชิงบวกมีผลโดยตรงต่อร่างกายและทำให้สุขภาพดี เพราะทำให้ระบบภูมิคุ้มกันทำงานได้ดี และอาจเป็นไปได้ที่ความสุขทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้สุขภาพแข็งแรง ความโดดเดี่ยวทำให้คนเหงาและอ่อนแอ บุคคลมีแนวโน้มที่อยากคบคนที่มีความสุขและไม่อยากคบคนอมทุกข์ การมีความสุขสัมพันธ์ที่ดีทำให้คนมีความสุข การโดดเดี่ยวไม่มีคนคบอาจมีความทุกข์ โดยสรุปแล้ว ความสุขเชื่อมโยงกับผลดีหลายอย่างซึ่งรวมถึงสุขภาพและความสำเร็จในชีวิต แต่ยังไม่ชัดเจนว่าอะไรทำให้เกิดอะไร จึงควรมีการวิจัยเพิ่ม

โดย Peter Warr ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ตั้งแต่แรกจิตวิทยาเป็นการดำเนินการทางวิทยาศาสตร์ ความรู้สึกสำราญใจและไม่สำราญใจได้รับการยืนยันว่าเป็นมิติที่เป็นพื้นฐานของจิตสำนึก บ่อยครั้งที่ใช้อธิบายเชิงวิชาการในการวิจัยทางจิตวิทยาที่ว่าด้วยความเป็นอยู่ที่ดีหรือการมีชีวิตที่ดี (Psychological Well-being or Subjective Well-being) อย่างไรก็ตามด้วยคำที่ใช้กล่าวถึงจะแตกต่างกันแต่ก็ยังคงมีจุดร่วมในส่วนที่คล้ายกัน อย่างเช่น Keyes et.al. (2002), Ryff (1989), Ryff & Keyes (1995), Schmutte & Ryff (1997) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีชีวิตที่ดี (Subjective Well-being) จะมีความเพลิดเพลินที่ได้จากความสุข แต่จิตวิทยาว่าด้วยความเป็นอยู่ที่ดีใช้อธิบายในรูปแบบที่มีความต่างออกไป โดยเน้นว่าความสุขในแต่ละบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับบุคคลผู้นั้นเป็นผู้ประเมินมันเอง ในอีกทางหนึ่งการมีชีวิตที่ดี (Subjective Well-being) และจิตวิทยาความเป็นอยู่ที่ดี (Psychological Well-being) มีการนำเสนอให้เข้าใจถึงความสุขในกรอบเดียวกัน สำหรับ Cropanzano and Wright (1999), Easterlin (2001), Lyubomirsky (2001), Seligman (2002) กล่าวว่าความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) และความสุข (Happiness) เป็นสิ่งที่แทนที่กันได้ทั้งหมด แต่ในปัจจุบันหนังสือที่กล่าวถึงความ เป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทำการสำรวจเพียงส่วนเดียวจากสองส่วนที่ได้กล่าวมา อีกสิ่งทีคล้ายกันคือ ความพึงพอใจในชีวิตแสดงถึงกรอบของความสุข Veenhoven (1984) ก็ยังกล่าวถึงความสุขเพียงส่วนเดียว มันมีความสำคัญที่จะต้องนิยามให้ชัดเจนสำหรับคำว่าความสุข (Happiness)

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547) เป็นนักวิชาการท่านหนึ่งที่เป็นผู้เริ่มศาสตร์ด้านจิตวิทยาเชิงบวก มุ่งอธิบายองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตเห็นใบไขประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงหรือทำซ้ำโดยไม่แจ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามที่ตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่กระทำเกิดเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใส ศรัทธา ต่อสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของสิ่งที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีและอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น การล้าช่องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของคนให้มีความสุข

Tal Ben-Shahar (2007) (อ้างถึงใน พรเลิศ อธิฐิติ, 2554) อาจารย์สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้อธิบายรูปแบบของความสุขผ่านการเปรียบเทียบไว้ 4 รูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบจะแสดงถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่มีลักษณะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ดังนี้

1) รูปแบบคนเจ้าสำราญ (Hedonism Archetype) คนเจ้าสำราญมีคติในการใช้ชีวิตที่ว่า “จงเสาะหาความพอใจและหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด” คนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับการมีความสุขในปัจจุบัน โดยไม่แยแสกับผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาในภายหลังอันเนื่องมาจากการกระทำของตนเอง

2) รูปแบบหนูวิ่งแข่ง (Rat Race Archetype) ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ยอมทนทุกข์ในปัจจุบันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือความสุขบางอย่างที่คาดหวังไว้ในอนาคต

3) รูปแบบคนหมดอาลัยตายอยาก (Nihilism Archetype) ซึ่งบ่งบอกถึงบุคคลที่สิ้นหวังในชีวิต เป็นคนที่ไม่มีความสุขกับปัจจุบันและไม่มีความหวังกับอนาคต

4) รูปแบบความสุข (Happiness Archetype) บุคคลผู้ที่มีความสุขอย่างมั่นคง และรู้ว่า กิจกรรมต่างๆจะทำให้มีความสุขในปัจจุบันและนำพาความสุขความสมปรารถนาในอนาคตด้วยเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปแบบทั้งสี่ที่นำเสนอเป็นเพียงการแบ่งประเภทให้เห็นภาพชัดเจนในทางทฤษฎีเท่านั้น เนื่องจากบุคคลทุกคนมีคุณลักษณะของหนูวิ่งแข่ง คนเจ้าสำราญ คนหมดอาลัยตายอยาก และคนที่มีความสุข ผสมผสานอยู่ในตัวมากบ้างน้อยบ้างแตกต่างกันไป

### 3. ความสุขตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์

ศิรณ พงศ์มพัฒน์ (2554) กล่าวว่า วิชาการแห่งทุนนิยมอย่างเช่นเศรษฐศาสตร์มักให้ความสำคัญกับโลกทางวัตถุ ถึงแม้จะเริ่มสนใจเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาหรือความสุขอย่างจริงจังเมื่อไม่นานมานี้ นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ก็ยังยึดอัดที่จะวิเคราะห์ถึงสิ่งที่วัดเป็นตัวเงินไม่ได้ ซึ่งในแง่เศรษฐศาสตร์จะพยายามเข้าใจถึงแรงจูงใจ (Incentives) ในการกำหนดพฤติกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์และนำไปสู่ลักษณะทางเศรษฐกิจ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

การทำงานของจิตมีความสำคัญในทางเศรษฐศาสตร์ควบคู่ไปกับบริบทของแรงจูงใจ จิตจะมีหน้าที่ตีความแรงจูงใจ แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเร้าหรือเครื่องล่อของจิต เมื่อจิตได้สัมผัสสิ่งเร้านี้ก็จะเกิดความรู้สึกขึ้น จิตจะตีความแรงจูงใจที่เข้ามาสู่การรับรู้ของจิต โดยจิตจะตีความหรือประเมินค่าของแรงจูงใจนั้น เมื่อจิตส่วนนี้ประเมินค่าแล้ว จิตอีกส่วนหนึ่งจะปรุงแต่งว่าพอใจมากหรือน้อย ยิ่งพอใจมากก็ยิ่งอยากให้ได้รับมากๆ ยิ่งไม่พอใจมากก็ยิ่งหลีกเลี่ยงให้มาก กลายเป็นการเพิ่มความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การปรุงแต่งให้บุคคลนั้นพอใจหรือไม่พอใจนี้สร้างเป็นอารมณ์ของจิตอันเป็นส่วนหนึ่งของจิตที่ผลักดันให้เกิดการตัดสินใจกระทำต่อไป

จิตที่ดีความและสะสมการปรุงแต่งนี้คือเบื้องลึกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เมื่อปัจเจกบุคคลเห็น โอกาสแห่งแรงจูงใจที่ได้พบ ความทะยานอยากที่มาจากการปรุงแต่งและอารมณ์ของจิต จะเดินหน้ากระตุ้นให้จิตสะสมความยึดมั่นถือมั่น กลายเป็นจิตส่วนที่ยึดติดกับความอยากมีอยากได้ โอกาสของแรงจูงใจจึงนำไปสู่การกระทำที่จะแตกต่างกันไปตามคุณภาพของจิตที่แต่ละบุคคลมี

การตัดสินใจที่ได้รับอิทธิพลจากคุณภาพของจิต เป็นความเคยชินที่ก่อเป็นพฤติกรรมทางเศรษฐกิจ เมื่อการกระทำที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนี้ดำเนินไป ก็จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน จนกระทั่งระดับที่ใหญ่กว่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบทบาทของบุคคลและการตัดสินใจนั้นๆ ความชัดเจนของพฤติกรรมทางเศรษฐกิจจะทำให้เศรษฐกิจระดับต่างๆมีการสะสมลักษณะบางประการขึ้น ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะกลับมาเป็นที่รับรู้ของปัจเจกบุคคล จิตของบุคคลจะทำหน้าที่รับรู้การเปลี่ยนแปลงทั้งหลายที่เกิดขึ้น แล้วจิตก็จะทำงานต่อไปเป็นสำคัญ

นักเศรษฐศาสตร์ยุคคลาสสิกเชื่อว่าคนเราตัดสินใจอย่างไรก็เพราะได้รับความสุขจากการตัดสินใจนั้น นักเศรษฐศาสตร์ปัจจุบันยังเรียกความสุขตามกันว่า “อรรถประโยชน์” (Utility) หรือความพึงพอใจ (Preference) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์หรืออรรถประโยชน์จากการบริโภคเป็นส่วนหนึ่งของความสุขจากความอยาก เป็นเพียงความสุขขั้นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรรมใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่านั้น เป็นความสุขที่สัมพันธ์กับความเป็นอยู่ของคนทั่วไป ที่ต้องใช้ชีวิตที่พึงความสะดวกสบาย และความจำเป็นทางสังคม

ความเข้าใจดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับการทำงานของจิตจะช่วยให้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขและคุณภาพของความสุข รวมถึงการเข้าใจว่าการเข้าถึงความสุขที่ทำให้มนุษย์มีอิสระมากขึ้นนั้นต้องอาศัยความสงบทางจิตเป็นพื้นฐาน และการละความสุขทางจิตดังกล่าวนี้ด้วย จึงจะเข้าถึงความสุขในระดับขั้นที่สูงกว่ามากขึ้น

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2550) (อ้างถึงใน ตีรณ พงศ์มพัฒน์. 2554) กล่าวว่า นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความสนใจประเด็นความสุข จากคำถามที่ว่า การขยายตัวของรายได้ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้คนจะดีขึ้นจริงหรือไม่ ในปี ค.ศ.1973 Richard Easterlin ได้ศึกษาพบถึงการไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่เรียกว่า Easterlin Paradox โดยพบว่าในระดับประเทศและระหว่างประเทศ หากมองถึงรายได้กับความความสุข ไม่ได้สัมพันธ์ไปด้วยกัน ขณะเดียวกัน ผลวิจัยของ Daniel Kannemann และ Alan Krueger พบว่าความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับรายได้ในระดับที่น้อยมาก ซึ่งรายได้เป็นความสุขขั้นต้นเท่านั้น โดยสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ของคนทั่วไปที่ต้องใช้ชีวิตที่พึงความสะดวกสบายและความจำเป็นทางโลก ดังนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่จึงพบว่าเงินซื้อความสุขไม่ได้เพราะระดับความสุขของผู้คนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ที่สูงขึ้น โดยเฉพาะกรณีที่มีรายได้สูงพุ่งจุดหนึ่งไปแล้ว เป็นสถานะที่เรียกว่า ลักษณะที่ขัดแย้งของความสุข (Paradox of Happiness)

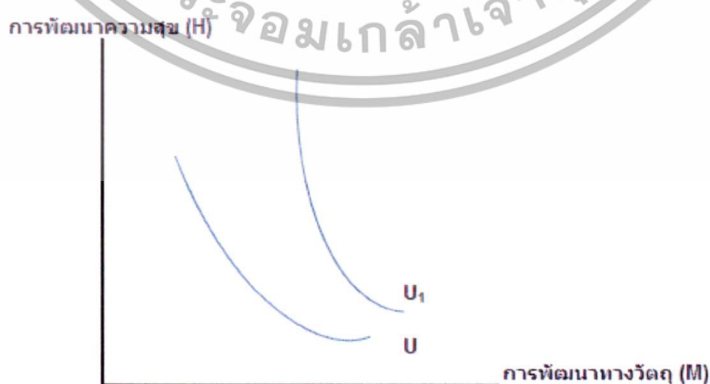
อมาตยา เซน (อ้างถึงใน อัญชุลี จานงค์ผล. 2552) นักเศรษฐศาสตร์เจ้าของรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2541 เป็นชาวอินเดีย เกิดและได้รับการศึกษาในอินเดียจนถึงระดับปริญญาตรี แล้วไปศึกษาต่อด้านเศรษฐศาสตร์-ปรัชญาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ เซน (Sen's Capability Theory) พยายามแสดงให้เห็นถึงการประพัตินของปัจเจกบุคคลในความเป็นจริง ซึ่งวิจารณ์ระบบเศรษฐกิจแบบสวัสดิการ (Welfare Economics) และอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ในกระแสหลัก โดยอธิบายให้เห็นว่า ผู้คนไม่ได้เป็นเพียงสินค้าหรือทุนมนุษย์ที่สามารถจะทำการผลิตเพิ่มขึ้นได้ หากแต่มีทักษะ ความรู้ และ ความอดุทธสาหะ รวมไปถึงความสามารถที่จะเลือกใช้ชีวิตตามที่พวกเขายึดถือ ในขณะที่ปัจเจกบุคคล สะสมทรัพย์ ทำให้มีสิทธิในการควบคุมและแลกเปลี่ยนปัจจัยการผลิต เนื่องจากความสัมพันธ์ในการสะสมทรัพย์ของปัจเจกบุคคล สามารถกำหนดการได้รับสินค้าจริง บริการจริง และลักษณะสินค้าที่ได้มา ทำให้ปัจเจกบุคคลได้มาซึ่งสมรรถภาพ และจากนั้นสมรรถภาพของปัจเจกบุคคลทำให้เขาหรือเธอทำสิ่งต่างๆ ได้แน่นอนจริงๆ อมาตยา เซน เรียกการทำและการเป็นว่า “การทำหน้าที่” จริง ของเขาหรือเธอ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ทำให้บรรลุผลในสิ่งที่ชอบมากกว่าตามอรรถประโยชน์นิยมแบบนี้ โอคลาสติคเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการบรรลุความพึงพอใจ ความสุข และการมีสมรรถภาพตามลักษณะอื่นๆ เช่น เสรีภาพ ทักษะ และอำนาจในทางบวก เป็นต้น เซน เน้นการพัฒนา มิใช่แค่เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ต้องก่อให้เกิดสุข เกิดหลักประกันหรือสวัสดิการพื้นฐาน เพื่อให้มนุษย์มีความสุข มีอิสรภาพอย่างแท้จริง

ตีรณ พงศ์มพัฒน์ (2554) กล่าวว่า การวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์ ความสุขและความต้องการเชิงวัตถุ ในการวิเคราะห์นี้ จะแยกความสุขออกจากความพึงพอใจระยะสั้น (Preference) โดยไม่ใช้ปนกับคำว่าอรรถประโยชน์ ความพึงพอใจในการตัดสินใจไม่ใช่ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และไม่ใช่ความสุขระยะยาวที่ควรเป็นเป้าหมายชีวิต (Desirable Happiness) ในความเป็นจริงแล้ว มนุษย์มีความแตกต่างในปัญหาเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และส่วนใหญ่แล้วมิได้ตัดสินใจจากความต้องการที่มนุษย์ควรต้องการในระยะยาว มิฉะนั้นแล้ว ปัญหาเลวร้ายด้านสิ่งแวดล้อมและสงครามต่างๆ ที่ในท้ายที่สุดก็ทำร้ายมนุษย์เองก็จะไม่เกิดขึ้นโดยทั่วไป

ในที่นี้ กำหนดให้ปัจเจกบุคคลมุ่งแสวงหาความพึงพอใจสูงสุด ในแต่ละขณะ เขาอาจไม่เลือกเข้าหาความสุขมากเท่ากับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุเพราะทนความยาวนานไม่ได้หรือต้องการโอกาสในทางเศรษฐกิจ ความสุขอาจเป็นเรื่องระยะยาว ไม่เหมือนโอกาสทางรายได้ที่เห็นอยู่เบื้องหน้า จะสมมติให้บุคคลตัวแบบนี้ตัดสินใจสองชั้น (Two-Stage Decisions) ชั้นแรก บุคคลเลือกระหว่างการให้ความสำคัญต่อภาคจิตใจ (Mind Section) อันเป็นการพัฒนาจิตใจ หรือการพัฒนาความสุข (Mind Development หรือ Happiness Development) กับภาควัตถุ (Material Sector) อันเป็นความต้องการหรือความเจริญทางวัตถุ (Material Development) เช่น การบริโภค การพัฒนาทางวัตถุในที่นี้จะ ไม่เรียกว่าเป็นการพัฒนาความสุข โดยจะถือว่าเป็นการตอบสนองความต้องการในการใช้ชีวิต ซึ่งอาจได้ความสุขเป็นผลพลอยได้ แต่ไม่ใช่การพัฒนาให้มนุษย์มีความสุขอย่างมั่นคง (Sustainable Happiness) ส่วนชั้นที่สอง บุคคลจะตัดสินใจว่าจะเลือกที่จะเลือกอย่างไร ในแต่ละส่วนที่ได้ให้ความสำคัญไว้แล้ว เช่น จะเลือกบริโภคสินค้าใด ประเภทใด จะซื้อสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศหรือซื้อสินค้าที่ผลิตโดยเพื่อนร่วมชาติ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น



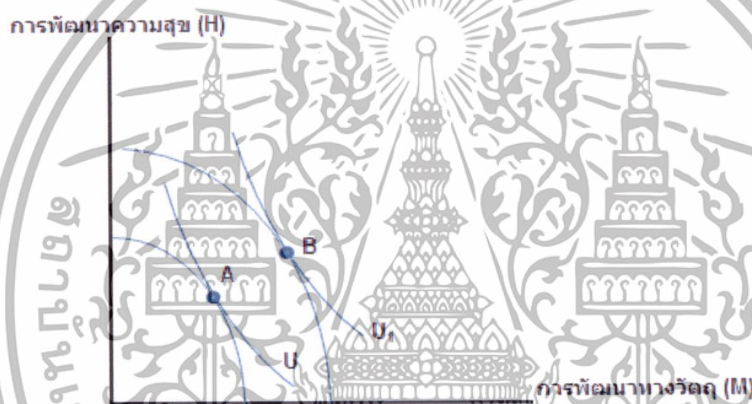
ภาพที่ 2.1 แสดงตัวอย่างเส้นความพึงพอใจเท่ากัน

ที่มา : ตีรณ พงศ์มพัฒน์ (2554)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 2.1 แสดงตัวอย่างเส้นความพึงพอใจเท่ากันในขณะที่ตัดสินใจ ( $U$  และ  $U_1$ ) โดยบุคคลจะเลือกระหว่างการพัฒนาความสุข ( $H$ ) และการพัฒนาทางวัตถุหรือรายได้ ( $M$ ) ในที่นี้  $H$  จะหมายถึงการพัฒนาความสุขที่ยั่งยืนในระยะยาว (Sustainable Happiness Development) ส่วนเส้น  $U_1$  เป็นเส้นที่บุคคลนั้นให้ความสำคัญกับความเจริญทางวัตถุมากกว่าเส้น  $U$

เราให้การพัฒนาความสุขต้องอาศัยการจัดสรรทรัพยากรทางด้านจิตใจ (Mind – Related Input Intensive) เช่น เวลาสำหรับการฝึกจิตใจ การใช้แรงงานบำเพ็ญประโยชน์ และการให้ทาน เป็นต้น ในขณะที่การพัฒนาทางด้านวัตถุต้องจัดสรรทรัพยากรทางด้านวัตถุ (Materials – Related Input Intensive) เช่น เวลาในการเดินรถต่อสู้อุตสาหกรรม การตราครุฑทำงานหนัก และการลงทุนในหลายๆด้านเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่ง เราจะได้เส้นความเป็นไปได้ในการผลิต หรือ Production Possibility Frontier ( $Q$  และ  $Q_1$ )



ภาพที่ 2.2 แสดงการพัฒนาความสุขและการพัฒนาทางวัตถุเป็นสัดส่วนเดียวกัน

ที่มา : ตีรณ พงศ์มพัฒน์ (2554)

ภาพที่ 2.2 เป็นการตัดสินใจเริ่มต้นจะมีคุณภาพอยู่ที่จุด A ในสังคมที่การแข่งขันไม่มากนักเกินไป มนุษย์อาจใช้เวลากับตนเองและครอบครัวได้มากพอ มีเวลาที่จะไปปฏิบัติกิจตามความเชื่อและศาสนา มีสังคมที่สงบ เอื้อเพื่อ มีไมตรี ทรัพยากรที่ใช้มิได้เป็นไปเพื่อการเอาชนะกัน ในสังคมกันอย่างเกินเลย เส้นความเป็นไปได้ของผลผลิตจะเลื่อนไปที่เส้น  $Q_1$  และให้จุดคุณภาพใหม่เป็น B อันเป็นจุดสัมผัสของเส้น  $Q_1$  กับเส้นความพอใจเท่ากัน  $U_1$  จุด B เป็นจุดที่ได้รับทั้งความสุขและความเจริญทางวัตถุเพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกัน

แต่ในสังคมอีกหลายๆแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความสุขและวัตถุไม่เป็นสัดส่วนกันก็จะให้ผลของเส้นความเป็นไปได้ในการผลิตที่แตกต่างออกไป การที่บุคคลทุ่มเทให้กับความต้องการทางวัตถุอย่างมากดังเช่นปัจจุบัน ย่อมมีผลต่อจิต ความเคยชินของจิตจะทำให้บุคคลปรับความรู้สึกพอใจไม่พอใจ และเริ่มคุ้นเคยกับวัตถุที่ตนได้ว่าที่เคยได้นั้นไม่พอ เริ่มไม่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นสุขถ้าไม่ได้มากขึ้นจากที่เคยได้แล้ว ในขณะที่ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัดและกลายเป็นการเผาผลาญทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ไม่สิ้นสุดของมนุษย์ แนวทางหนึ่งที่มีการนำเสนอเพื่อให้เส้นความเป็นไปได้ในการผลิตเปลี่ยนแปลงไปทางด้านการพัฒนาความสุขก็คือ การพัฒนาจิตใจของบุคคล การพัฒนาจิตใจในระดับต้นๆ นั้น บุคคลจะเห็นคุณค่าของการให้ การเสียสละ การมีศีลธรรม การมีความสงบทางใจ เห็นคุณค่าของการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขันแก่งแย่ง การรู้จักการให้และรู้จักประกอบกรงานโดยสุจริต ช่วยทำให้บุคคลและสังคมนั้นจัดสรรทรัพยากรไปในการพัฒนาจิตใจให้ได้รับความสุขที่สงบรวมเย็นในระดับหนึ่ง

## 2.1.2 ความสุขในการทำงาน

### 2.1.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการไทยมีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานดังนี้ อินทิตรา ปัทมิทร (2542) ได้กล่าวถึงการมีความสุขในการทำงานว่า เป็นการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน ส่วน รัชมิ รัชยธร (2549) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดี เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน นอกจากนี้ วิณา มิ่งเมือง (2551) ยังให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึทางบวกต่องานจากการเห็นคุณค่าในงาน ในส่วนของ จันเพ็ญ วนิชย์ถนอม (2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความอึดอึดในใจของเราทำให้เรามีความคิดสร้างสรรค์และผลิตผลงานที่มีคุณภาพ จนมีคำพูดที่ว่า “ผลงานที่ดีจะเกิดจากผู้ที่มีความสุขเท่านั้น” และนักวิชาการอีกท่านหนึ่งคือ จิรา เต็มจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบ หรือการเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นทางไปสู่ความสำเร็จได้ เมื่อลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็จะทำให้เกิดความสุข เกิดความปีติจากความสำเร็จในงานตามมา (อ้างถึงใน ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. 2552)

สำหรับการนำเสนอของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf (อ้างถึงใน ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. 2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really Enjoy What You Do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do Great Work You Can Feel Proud Of)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work With Amazing/Nice Peple)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นาเบไซประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get To Take Responsibility)
5. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have Fun At Work)
6. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมแรงในการทำงาน (Feel Motivated and Energize)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf (อ้างถึงใน ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญาญ. 2552) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความรู้สึกนี้ได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยหรือองค์ประกอบเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุข นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างขึ้นมาได้ในทันทีทันใด

มนฤดี บุญอำนาจ (2553) อธิบายว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาเริ่มใช้คำว่า Happy Workplace เป็นการกล่าวถึงการสร้างองค์กรเปี่ยมสุข โดยก่อนหน้านั้นแนวโน้มการศึกษาจะให้ความสนใจในการเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต Quality of Work Life ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความใกล้เคียงนั้นคือการเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสุข อันเกิดมาจากสองส่วนใหญ่ๆคือ ส่วนที่จับต้องได้ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ หรือส่วนที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น ซึ่งความหมายของความสุขในที่ทำงาน Happy Workplace อาจทำความเข้าใจได้ง่ายได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เรามีความสุขในสิ่งที่ทำอยู่ มีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำและรู้สึกว่างานนั้นเป็นงานที่ดี มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับคนที่ดี งานที่ทำนั้นเป็นที่จดจำและเป็นที่รับรู้ขององค์กร ได้รับผิชอบในงานอย่างเต็มที่ รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ งานที่สามารถดูใจและเพิ่มพลังให้อยากทำงานมากขึ้น

#### 2.1.2.2 ลักษณะของความสุขในการทำงาน

Winter Fields (2009) (อ้างถึงใน ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญาญ. 2552) ในการใช้ชีวิตของบุคคลในแต่ละวัน เวลาส่วนใหญ่นอกจากใช้ชีวิตกับครอบครัวแล้ว จะเป็นการใช้ชีวิตหมดไปกับหน้าที่การงาน คนจำนวนมากใช้เวลาไปกับการอยู่ที่บริษัท โรงงาน หรือสถานที่ทำงาน ตั้งแต่เข้ายันค่ำ การมีหรือไม่มีความสุขในการทำงานเป็นอีกตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อความ โดยรวมของบุคคลผู้นั้น บุคคลใดก็ตามที่ได้ทำงานที่ตัวเองรัก ย่อมจะมีความสุข การได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความเหนื่อยยาก ได้อยู่ในตำแหน่งที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเจ้านายที่ไม่เอารัดเอาเปรียบ ก็มีแนวโน้มจะมีความสุขมากกว่าคนที่ต้องทำงานที่ไม่อยากทำ เจอกับสภาพแวดล้อมไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี หรือมีเจ้านายที่น่าเบื่อหน่าย

Tal Ben-Shahar (2007) (อ้างถึงใน พรเลิศ อิฐฐ์. 2554) ทั้งเงินและความสุขล้วนจำเป็นต่อการอยู่รอดของมนุษย์โดยที่ไม่จำเป็นต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ เนื่องจากเราจะทำผลงานได้ดีที่สุดเมื่อได้ทำในสิ่งที่เรามองว่าน่าสนใจที่สุด การทำกิจกรรมที่มอบความหมายและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นไปเซประเฮชนดานการคำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพอใจให้กับเราจึงน่าจะปูทางไปสู่ความสำเร็จที่จับต้องได้มากขึ้นในระยะยาว ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วเราจะทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังกับสิ่งที่เราใส่ใจและสนใจ การสร้างความเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานหรือการมองหางานใหม่เป็นเรื่องที่น่าหวาดกลัว แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากเราติดแหงกอยู่กับงานที่ตอบสนองต่อความต้องการทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว การเปลี่ยนแปลงย่อมเป็นสิ่งจำเป็น การพิจารณาถึงงานที่เราสามารถเริ่มต้นด้วยการตั้งคำถาม 3 ข้อ คือ

1. งานนั้นให้ความพอใจ (Pleasure) กับฉันอย่างไร และงานใดให้ความพอใจกับฉัน คืองานที่ให้ความรู้สึก สะท้อนถึงอารมณ์ (Emotions) ที่มีต่องานนั้นที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้น (Motive) ให้ต้องการทำงานนั้นๆ

2. งานนั้นมีความหมาย (Meaning) กับฉันอย่างไร และงานใดให้ความหมายกับฉัน คืองานที่เราารู้สึกถึงคุณค่า รับรู้ได้ถึงความสำคัญของงานนั้นๆ เป็นงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของชีวิตเราเอง

3. ตัวฉันเองมีจุดแข็ง (Strengths) อย่างไร คืองานที่ตัวเราทำได้ดี มีความถนัด มีทักษะและความรู้ในงานนั้นๆ เป็นงานที่ผู้อื่นให้การยอมรับในความถนัด มีผู้ชื่นชมอย่างกว้างขวาง ตลอดจนเป็นงานที่ตัวเราสามารถมีพัฒนาขึ้นไปได้อีก

อย่างไรก็ตามแม้ว่างานที่เรากระทำอยู่ในปัจจุบันไม่ได้ตรงกับหรือสอดคล้องกับคำถามทั้ง 3 ข้อ ก็ยังมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เราสามารถทำได้เพื่อปรับแต่งงานของเราให้มอบความสุขได้มากขึ้น

Lockergnome (2006) (อ้างถึงใน ชนินันท์ จันทร์สว่าง. 2553) การมีความรู้สึกในทางบวกจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และทำให้คนสามารถคิดในทางสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการมีความรู้สึกเชิงบวกนั้นจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีความสุขจะมีการจัดการกับอารมณ์ต่างๆเพื่อสร้างสรรค์ความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปสู่ความสุขที่จะมีต่อลูกค้าด้วย ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น ซึ่งการที่จะสร้างความสุขให้มีแก่ลูกค้าต้องสร้างความสุขให้เริ่มขึ้นที่พนักงานในองค์กรก่อน ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นเองได้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดีสามารถเรียนรู้ได้เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือก ที่จะอธิบาย หรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์ต่างๆ

2. ความรู้สึกขอบคุณ (Gratitude) การรู้สึกขอบคุณ หรือซาบซึ้งต่อคนอื่นๆ รอบข้าง หรือแม้กระทั่งสัตว์ สิ่งของ และเหตุการณ์ต่างๆ

3. การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น และสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความรู้สึกที่ลึกซึ้ง

4. การพัฒนาการพูดกับตัวเอง (Improve Your Self Talk) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองให้เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ และคำพูดเป็นในทิศทางให้กำลังใจตัวเอง เป็นสิ่งที่สำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญัตต์เห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ (Flow) การคิดถึงสิ่งที่ชอบ พุดหรือคิดในสิ่งที่ชอบจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุข

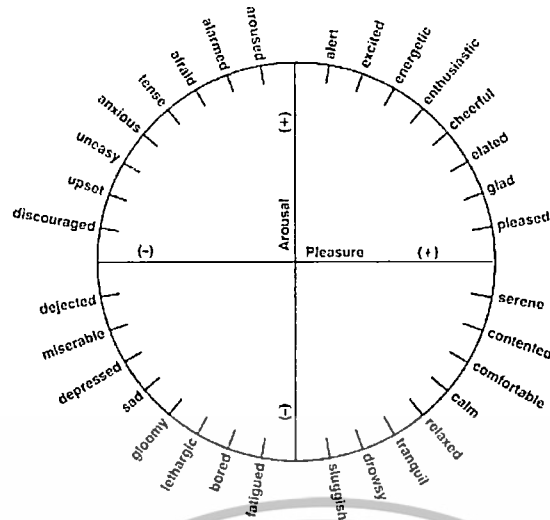
6. สร้างความตื่นเต้น (Savor) การสร้างความตื่นเต้นคือการสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้น สิ่งที่ดีของการสร้างความตื่นเต้นคือการรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความรู้สึกตื่นเต้นในขณะที่มีความสุขด้วย

7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพ เป็นภาพที่เราสามารถเลือกมองได้ โดยอาจจะปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อเปลี่ยนมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกไปสู่ทิศทางที่สร้างสรรค์และมีความสุขได้

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build On Strengths) ความสุขในการทำงานนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญ ระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งและนำมาใช้และพัฒนาความสามารถนั้น

เมื่อพนักงานเลือกที่จะมีความสุขแล้วนั้นหมายถึงเลือกที่จะสร้างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้ความสุขจะช่วยให้ฟื้นฟูความมีชีวิตชีวาให้เกิดขึ้นกับองค์กร การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อลูกค้าและผลกำไรของบริษัทจะตามมา

Peter Warr (2007) การวิจัยทางจิตวิทยาที่ว่าด้วยความเป็นอยู่ที่ดีหรือการมีชีวิตที่ดี (Psychological Well-being or Subjective Well-being) การมีชีวิตที่ดี (Subjective Well-being) จะมีความเพลิดเพลินที่ได้จากความสุข แต่จิตวิทยาว่าด้วยความเป็นอยู่ที่ดีได้อธิบายในรูปแบบที่มีความต่างออกไป โดยเห็นว่าความสุขในแต่ละบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับบุคคลผู้นั้นเป็นผู้ประเมินมันจากประสบการณ์ที่ผู้นั้นเคยมีมา ความสุขเป็นความสงบและความพึงพอใจและความสุขเป็นความสนุกสนานและความตื่นตาตื่นใจ นั่นคือสิ่งที่แตกต่างกันของความสุขที่สะท้อนให้เห็นกัน โดยทั่วไป Hartman's (1934) ได้ให้นิยามความสุขว่าเป็นคุณลักษณะของความเป็นอยู่ที่ดีโดยการได้ครอบครองสิ่งที่น่าพึงพอใจที่ให้คุณค่าความรู้สึกพึงใจในด้านบวก จากภาพที่ 2.3 เราสามารถทำความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกจากจิตใจที่เป็นบวกหรือเป็นลบ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความรู้สึกที่เคยผ่านมา

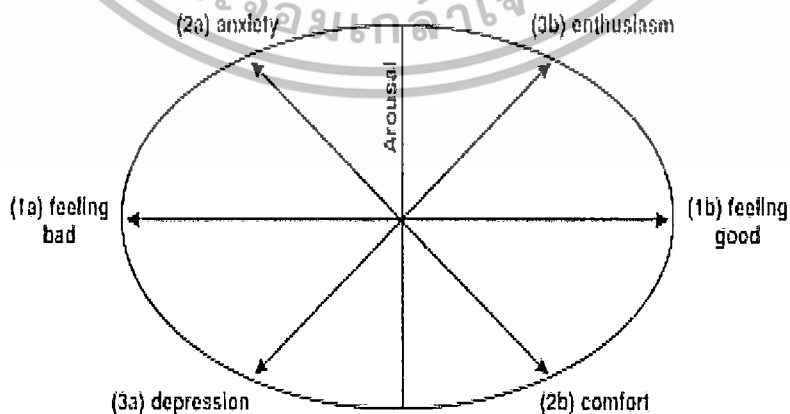


ภาพที่ 2.3 A Two-Dimension View of Subjective Well-being

ที่มา : Peter Warr (2007)

เราอาจจะทำความเข้าใจการมีชีวิตที่ดี (Subjective Well-being) ด้วยความสัมพันธ์ของทั้งสองด้านบนแผนภาพนี้และความมากขึ้นอยู่กับระยะห่างจากจุดศูนย์กลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับความเบิกบานใจ (Pleasure) และความไม่เบิกบานใจ (แก่นนอน) อาจจะเป็นไปพร้อมกันกับระดับความเร้าอารมณ์ (Arousal) และความไม่เร้าอารมณ์ภายในจิตใจ (แก่นตั้ง) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณของความเร้าอารมณ์ภายในจิตใจอาจส่งผลให้เกิดเป็นระดับความสนุกสนานและไม่สนุกสนานมากได้ โดยถ้าดูจากภาพจะเห็นอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ ในระดับของทั้งสองแนวทางที่อาจเกิดขึ้นพร้อมกัน แต่โดยทั่วไปแล้วการมีชีวิตที่ดี (Subjective Well-being) จะพิจารณาในด้านความเบิกบานใจ (แก่นนอน) มากกว่าด้านความเร้าอารมณ์ (แก่นตั้ง)

ในการวัดความสุขเราสามารถทำความเข้าใจได้ด้วยภาพที่ 2.4 ซึ่งสะท้อนอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นออกเป็น 3 ด้าน



ภาพที่ 2.4 Three Axis for The Measurement of Subjective Well-being

ที่มา : Peter Warr (2007)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยด้านแรกอารมณ์ความรู้สึกที่แย่ไปสู่อารมณ์ความรู้สึกที่ดี (Feeling Bad to Feeling Good) เป็นอารมณ์ที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานประสบการณ์ของบุคคลโดยปราศจากความเร้าอารมณ์ (Arousal) ด้านที่สองอารมณ์ความรู้สึกสบายใจ (Comfort) เป็นผลจากระดับความเบิกบานใจ (Pleasure) ที่สูงและระดับความเร้าอารมณ์ (Arousal) ที่ต่ำ ในขณะที่อารมณ์ความรู้สึกวิตกกังวล (Anxiety) จะเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน ด้านที่สามอารมณ์ความรู้สึกกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นผลจากระดับความเบิกบานใจ (Pleasure) ที่สูงและระดับความเร้าอารมณ์ (Arousal) ที่สูงด้วย ในขณะที่อารมณ์ความรู้สึกหดหู่ (Depression) จะเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน

นอกจากนี้ Peter Warr ยังได้เน้นย้ำว่าการวัดความสุขของบุคคลนั้นจะต้องเป็นไปในลักษณะ Happiness as Self-validation กล่าวคือการทำอะไรจะระบุถึงระดับความสุขของบุคคลนั้น บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ประเมินเองซึ่งอธิบายได้ว่าบุคคลแต่ละบุคคลผ่านประสบการณ์ที่แตกต่างกันมา อารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดหรือเหตุการณ์โดยอ้อมแตกต่างกันน้อยตามแต่ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเคยมีมา

### 2.1.3 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2540) (อ้างถึงใน เนตรสวรรค์ จินตนาวดี, 2553) การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยในการจัดการทุกประการ ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าจะมีปัจจัย เงิน วัสดุและอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพรียงแล้วก็ตามถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้ว การดำเนินงานขององค์กรอาจไม่สามารถดำเนินการไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะองค์กรทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมมีลักษณะพิเศษที่จะต้องมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพท่ามกลางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจค่อนข้างสูง จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้ และมีการพัฒนาเจริญเติบโตก้าวหน้าในการดำเนินการให้มีความเสี่ยงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในธุรกิจนั้นๆ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์

Peter Warr (2007) การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการศึกษาที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีความเป็นมิตร อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรอีกด้วย ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Manion, 2003; Peter Warr, 2007) และผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Ketchian, 2003; Manion, 2003; Peter Warr, 2007)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Peter Warr (2007) กล่าวว่าความสุขและความทุกข์ นักจิตวิทยาจะหลีกเลี่ยงในการศึกษามากที่สุดในทางวิชาชีพของพวกเขา โดยถูกแทนที่ด้วยการที่พวกเขาใช้คำที่ไม่คุ้นเคยกันอย่างแพร่หลาย เช่น ความวิตกกังวล ความหดหู่ หรือความเครียด Myers & Diener (1995), Schaufeli & Bakker (2004) บันทึกไว้ในเชิงบวกและเชิงลบอย่างหนักแน่นในการศึกษาวิจัยล่าสุด ในสัดส่วน 17:1 และ 15:1 ตามลำดับ จากการรายงานการสำรวจผลของความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, and de Chermont (2003) นักวิจัยพบว่า การสำรวจครั้งที่แล้วมานั้น คุณลักษณะงานที่เป็นไปในด้านลบมีมากกว่าคุณลักษณะงานที่ดีถึงสองเท่า ในขณะที่การจัดการ โครงสร้างองค์กร โดยใช้ความสุขจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีหรือสิ่งที่คล้ายกัน โดยมีหลักการที่สำคัญที่ความสุขเป็นประโยชน์เหนือกว่า อย่างแรกคือบุคลากรจะเกิดความรักใคร่และความผูกพันในองค์กร ได้นั้นก็จะมาจากการที่เค้ามีหรือไม่มีความสุข การทุ่มเทและการยอมรับของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่เขาได้รับรู้ Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon, and Diener (2005) ได้รายงาน โดยกล่าวไว้ว่าจากการสำรวจนักศึกษาจาก 47 ประเทศ ได้ลงประชามติว่าความสุขนั้นมีคุณค่าต่อพวกเขามาก และมากกว่าความมั่งคั่งร่ำรวย มากกว่าสุขภาพที่ดี มากกว่าความรัก และสิ่งอื่นๆก็ตาม ประชาชนโดยทั่วไปต้องการการครอบครองและแสวงหาความสุข ซึ่งก็ได้รับการยืนยันแล้วจากเอกสารทางการเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ที่ได้มีการประกาศอิสรภาพเมื่อปี ค.ศ.1776 จากการสนใจในตัวบุคคลและการเมืองการปกครองเป็นเวลายาวนานนั้นงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการจัดการ โครงสร้างองค์กรหรือการจัดรูปแบบทางการเมืองการปกครองต่างๆส่งผลกระทบต่อการใช้ความสุขและไม่มีความสุขในผู้คน โดยทั่วไป เป็นมากกว่าแนวคิดที่ผ่านมาเชิงเทคนิคตามปกติในทางวิชาการระดับโลก ข้อได้เปรียบที่สำคัญอย่างที่สองคือเห็น ได้ชัดว่าตัวแปรที่มีความหลากหลายสามารถนำมารวมกันอยู่ในกรอบเดียวกัน ความสุขและความทุกข์ที่เกิดกับผู้ใช้บังคับบัญชาที่มีเป็นจำนวนมากภายใต้โครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์เหล่านี้สามารถระบุได้อย่างชัดเจนและนำมาวิเคราะห์ภายใต้โครงสร้างของแนวคิดเดียวกัน ข้อได้เปรียบที่สำคัญอย่างที่สองคือการพิจารณาด้วยปรัชญาแห่งความสุขเป็นการชี้ให้เห็นในวงกว้างออกไปจากการพิจารณาเพียงด้านจิตวิทยา โดยทั่วไปทั้งในส่วนการวิจัยและแนวคิด ความต้องการเหล่านั้นเกิดขึ้นกับองค์กรที่ต้องการการจัดการองค์กรที่ครอบคลุมมากกว่าแบบที่เคยเป็น ซึ่งเป็นการดีกว่าที่จะทำความเข้าใจให้กว้างออกไปจากการพิจารณาในแบบที่แคบเกินไปอย่างที่เคยเป็นมา ข้อได้เปรียบที่สำคัญข้อที่สี่ที่เป็นเหตุผลสำหรับการใช้คำว่าความสุขในการวิจัยที่เกิดขึ้นมีความหมายมากไปกว่าความหมายที่ได้แสดงออกมา ซึ่งความหมายแฝงนั้นเกี่ยวข้องกับทั้งบุคคล สังคม และวัฒนธรรมที่จะนำเสนอออกมา ความหมายที่แท้จริงจะสื่อถึงอารมณ์และคุณค่าที่อยู่ในตัวมัน การตรวจสอบเชิงปรัชญาของแนวคิดที่ได้รับ ความสนใจ จากหลากหลายแหล่งอีกทั้งมีความไม่แน่นอนและความคลุมเครืออยู่ (den Uyl & Machan, 1983) โดยทั่วไปปรัชญาจะมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างระหว่างสิ่งที่รับรู้มาจากวิสัยของแต่ละบุคคล หรือเป็นอิสระออกจากเอกสารที่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักผู้เอาแต่หน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเป็นบุคคล โดยปัจเจกบุคคลแล้วการมีความสุขมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความสุขสนุกสนานหรือความเจ็บปวดที่เคยเกิดขึ้น หรือบางทฤษฎีก็มองว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาในจิตใต้สำนึก โดยขอยืนยันว่าความสุขควรจะได้รับการมองผ่านเงื่อนไขทั้งหมดเหล่านั้น ความสุขจะถูกอธิบายโดยให้น้ำหนักความสำคัญไปในด้านความรู้สึกที่เป็นบวกมากกว่าความรู้สึกที่เป็นลบ คำที่เกี่ยวข้องกันกับความสุขภายใต้มุมมองของความเพลิดเพลินรวมถึงความปีติยินดี ความอึดใจ ความตื่นเต้น ความชื่นชมยินดี ความพอใจ ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ประสบการณ์ที่น่าพอใจที่จากสิ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและนั่นอยู่ในกรอบ “Happiness as Well-being” ประโยชน์ของความเป็นอยู่ที่ดี “Subjective Well-being” ซึ่งพิจารณาโดย Diener, Suh, Lucas และ Smith (1999) คือ โดยภาพรวมที่ปรากฏอารมณ์ความรู้สึกพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ อย่างไรก็ตามนักปรัชญามองว่าการพิจารณาเรื่องความสุขจะเป็นการประเมินผลที่มากกว่าความรู้สึกเพลิดเพลิน

Ketchian (2005) (อ้างถึงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2553) การมีความสุขในการทำงานของพนักงานอาจทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากเท่ากับที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อยแต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันเป็นผลดีต่อทั้งตัวองค์กรการบริหารจัดการ และต่อพนักงานดังต่อไปนี้

#### 2.1.3.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

1. การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลผลิตมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นยังเป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

2. การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่จะตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

3. การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มีความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าและชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่มาใช้บริการ

4. การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วยเนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยได้ไวกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังพร้อมที่การทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปที่องค์กร

6. การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้มีประสิทธิภาพมากกว่า

7. การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

8. การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กร

2.1.3.2 ประโยชน์ต่อการบริหาร (Manion, 2003; Peter Warr, 2007) (อ้างถึงใน ชุตินธพันธ์ ฟ้าภิญโญ, 2552)

1. การมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ดึงดูดด้วยความผูกพันที่มีต่องาน ทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2. การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรมีผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อยและทำให้การทำงานเป็นทีมดี

3. การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานในแต่ละวัน

4. การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กรดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

5. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

6. การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขจะไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

7. การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน

#### 2.1.3.3 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

1. การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่ที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้พวกเขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นาไปเซประเยชนด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้นทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตัวเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3. การมีความสุขในการทำงานช่วยเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

4. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่ทำ และได้รับประสบการณ์ความรู้สึกรักงานของตนเอง

5. การมีความสุขในการทำงานจะให้คุณค่าในตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ

6. การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลผลิตในการทำงานดีขึ้น ด้วยเหตุผลดังนี้ Alexander Kjeruft (2007) (อ้างถึงใน ชุตินธวัฒน์ ฟ้าวิทยุ, 2552)

1. คนที่มีความสุขจะทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ลูกค้ายิ้มพอใจ

2. ถ้าผลผลิตขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การที่บุคคลมีอารมณ์ดีในตอนเช้าจะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในวันนั้น และเช่นเดียวกับวันต่อไป มันเป็นเหมือนกระบวนการจำ เมื่อบุคคลรู้สึกดีทำให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานได้อย่างราบรื่น มีความคิดที่แตกต่าง ซึ่งจะเป็นตัวบ่มเพาะให้วันต่อไปดีด้วย

3. คนที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาแทนการบ่นถึงปัญหาโดยไม่มีอาการแก้ไข เมื่อคนไม่ชอบงาน ปัญหาเล็กๆก็จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ เป็นการยากที่จะแก้ปัญหาโดยปราศจากการเจ็บปวดท้อใจ หรือการบ่นเป็นครั้งแรก คนที่มีความสุขในการทำงานจะวิ่งเข้าหาความวุ่นวายนั้นเพื่อแก้ปัญหา

4. คนที่มีความสุขในการทำงานมีพลังมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ

5. คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงาน จากความเชื่อของบุคคลที่ว่าทำได้หรือทำไม่ได้ก็จะเป็นไปตามนั้น

6. คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะทำให้ผลผลิตสูงตาม ความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือ การมีความสุขและความชอบในสิ่งที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. คนที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดโรคทางกายตามมา เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคกระเพาะและเบาหวาน จากผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อสุขภาพเมื่อไม่ชอบงานที่ทำอยู่

8. คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ที่ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

9. คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นและพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10. คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี จากการศึกษาที่คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะอยู่ในภาวะวิกฤต มีมุมมองแคบ ไม่มองภาพกว้าง ใช้เพียงสัญชาตญาณความอยู่รอดตัดสินใจโดยมองระยะสั้น ในการตัดสินใจจะคำนึงถึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจอยู่เท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุขซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

จะเห็นได้ว่าความสุขได้เอื้อประโยชน์ทั้งต่อองค์กร ประโยชน์ต่อการบริหาร และประโยชน์ต่อบุคคล ซึ่งหากองค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญต่อการมีความสุขของบุคคลในองค์กรและส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่มีความสุขทั่วกันย่อมจะมีความคุ้มค่าที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันได้

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ตามหลักการของ Peter Warr (2007) ได้นำเสนอและอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไว้ในหนังสือ Work Happiness and Unhappiness ซึ่งประกอบด้วย

1. โอกาสในการควบคุมส่วนบุคคล (Opportunity for Personal Control) ความสุขจะมีความเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากจากการให้โอกาสในการให้บุคคลได้ควบคุมการปฏิบัติและสิ่งที่จะทำในสิ่งที่อยู่โดยรอบของบุคคลนั้น โอกาสดังกล่าวช่วยให้มีอิทธิพลเหนือการกระทำผู้อื่น ตลอดจนถึงการมีอิทธิพลเหนือการกระทำของบุคคลในครอบครัวและเพื่อน และในบางครั้งก็จะขยายไปถึงการมีอิทธิพลในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้อื่น ในกรณีที่ไม่ได้รับโอกาสนี้ก็จะส่งผลไปถึงการไม่มีความสุข โดยทั่วไปเราอาจจะพิจารณาถึงความมีอิสระหรือความเป็นประชาธิปไตยในประเทศนั้นๆ ในการจำกัดความที่แคบกว่านั้นในการวิจัยในด้านการทำงานจะมีการพิจารณาผู้ปฏิบัติงานในทิศทางที่ต่างออกไป อย่างเช่น ตารางการทำงาน การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยการตัดสินใจด้วยตัวเอง สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. โอกาสในการใช้ทักษะ (Opportunity for Skill Use) ความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะนี้เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือขัดขวางการได้ใช้หรือการได้พัฒนาทักษะของบุคคล ความสามารถที่มีอยู่ในทักษะนั้นมิได้เป็นเพียงสิ่งที่มีคุณค่าเท่านั้นเพราะเหตุว่าความสามารถในทักษะนั้นยังช่วยในการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จแต่ยังสร้างความพอใจ ความท้าทายและหรือถนัดในการทำงาน ผู้ที่มีทักษะจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างผู้มีความเชี่ยวชาญซึ่งให้ความมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ต้องการความสามารถเฉพาะทางได้เลย โดยทักษะนี้ไม่สามารถที่จะใช้เงินซื้อได้ต้องได้มาจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ แนวทางความรู้บางอย่างที่สามารถอธิบายได้คือ Declarative Knowledge ซึ่งสามารถอธิบายได้เป็นขั้นเป็นตอนในการทำสิ่งใดๆ

3. ปัจจัยภายนอกที่ช่วยส่งเสริมเป้าหมาย (Externally Generated Goals) เกิดขึ้นเมื่อขาดความสมดุลในเป้าหมาย จะทำให้เกิดบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยส่งผลให้เกิดกิจกรรมบางอย่างในการส่งเสริมความสำเร็จของเป้าหมาย สิ่งเหล่านี้ไม่ต้องการการตั้งขึ้นจากบุคคล ไม่ต้องมีวัตถุประสงค์ใดทำให้เกิดการกระทำ สิ่งนี้จะเป็นปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกให้งานสำเร็จได้

4. ความหลากหลาย (Variety) เป็นการพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงที่บุคคลต้องพบเจอในสภาพการปฏิบัติงาน การเกิดขึ้นของความหลากหลายที่ดำเนินไปตามสภาพทางกายภาพทางสังคม สภาพแวดล้อม และงานที่ต้องปฏิบัติมีความคงที่ในการดำเนินบทบาท ในการกำหนดหน้าที่งานอาจจะเพิ่มเติมการเข้าในการปฏิบัติงานและบางทีอาจจะไม่ได้จากช่วงการทำงานในแต่ละงานสั้น และการจำกัดพื้นที่การทำงานและระดับของสภาพแวดล้อม บุคคลไม่ชอบการไม่เปลี่ยนแปลงใดๆของสภาพแวดล้อมหรืออาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงคือการนำมาของสิ่งที่ดีกว่า

5. ความชัดเจนในสภาพการทำงาน (Environmental Clarity) เป็นขอบเขตของสภาพการทำงานที่ชัดเจนหรือพรมรั้ว มีอยู่ด้วยกันสามแ่งมุมที่จะให้ความสำคัญ ในแ่งมุมแรกซึ่งเป็นบุคคลอื่นหรือระบบที่สามารถคาดเดาได้เพื่อให้บุคคลล่วงรู้แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติและล่วงรู้ถึงสิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ ความชัดเจนบางอย่างจะแสดงถึงคุณสมบัติขั้นต่ำที่ต้องการสำหรับบุคคลากรที่ทำงานและการพัฒนาทักษะ ถ้าหากการรับรู้และการกระทำไม่สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างที่คาดหวังพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายถูกคุกคาม การขาดความสามารถในการวางแผนและการดำเนินการนี้อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนในอนาคตจะนำมาซึ่งความสับสน ส่งผลให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพและอารมณ์ความรู้สึกรังเกี้ยวจะตามมา ในแ่งมุมที่สองจะเป็นความชัดเจนในบทบาทที่ต้องการและสิ่งที่คาดหวังในบรรทัดฐานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ คือความชัดเจนในมาตรฐานของสภาวะงาน ในแ่งมุมที่สามคือการมีข้อเสนอแนะถึงผลของการกระทำที่ได้ปฏิบัติ โดยจะต้องชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัตินั้นควรทำต่อไปหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Contact With Others) เป็นสภาพการทำงานที่แตกต่างกันที่มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นช่วยทำให้เกิดความสุข เหตุผลแรกคือการมีปฏิสัมพันธ์จะให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและลดความรู้สึกโดดเดี่ยว เหตุผลอย่างที่สองคือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะให้การสนับสนุนและช่วยเหลือที่มากกว่า เหตุผลอย่างที่สามคือการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะให้การเปรียบเทียบทางสังคม จุดที่บุคคลอยู่จะถูกโน้มน้าวด้วยความคิดเห็นและความสามารถกับผู้อื่น

7. ความพร้อมของเงิน (Availability of Money) ความพร้อมของเงินมักจะได้รับการศึกษาในแง่ของค่าจ้างหรือเงินเดือนของลูกจ้าง จำนวนเงินที่จ่ายและได้รับในแต่ละครั้งไม่ได้เป็นสิ่งที่ไม่สำคัญเพียงการใช้จ่ายเพื่อดำรงชีวิตประจำวันส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงการยอมรับของบุคคลทั่วไป ความเป็นธรรม และเป็นเครื่องหมายหนึ่งซึ่งแสดงถึงความสำเร็จในการทำงาน

8. ความปลอดภัยทางกายภาพ (Physical Security) เป็นสภาพทางกายภาพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต ในสภาพแวดล้อมการทำงานประเด็นที่สำคัญคือการไม่มีอันตรายและเป็นสถานะของสภาพการทำงานที่ดี เป็นไปตามหลักสรีรศาสตร์ และมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เช่น อุณหภูมิโดยรอบที่อยู่ในระดับที่ปลอดภัย ระดับความดังของเสียงอยู่ในระดับที่ปลอดภัย เป็นต้น

9. คุณค่าของสถานะทางสังคม (Valued Social Position) เป็นนัยสำคัญในบทบาทเป็นความแตกต่างของงานที่มีอยู่ในแต่ละงาน และในแง่ของผู้ที่ทำงานนั้นก็รู้สึกถึงความสุขที่มีอยู่ในคุณค่าของงานนั้น ตัวอย่างเช่น ความโดดเด่นที่ต่างกันระหว่าง งานที่ใช้ความเชี่ยวชาญ หรืองานเสมียน งานที่ได้รับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน (White-Collar) กับงานที่ต้องใช้แรงงานหรืองานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายวัน (Blue-Collar)

10. การกำกับดูแลและสนับสนุน (Supportive Supervision) เป็นสิ่งที่หัวหน้างานให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งที่ยอมรับกันมานานแล้วว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในการวิจัยด้านนี้มักจะรายงานในแง่ภาวะผู้นำ (Leadership) โดยมุ่งเน้นสิ่งที่มีผลจากหัวหน้าหรือผู้จัดการที่แสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผ่านประสบการณ์และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่จะตอบคำถามที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและการยอมรับของเจ้านาย (Boss) ที่มีต่อพนักงานนั้น คำหรือเธอต้องตระหนักถึงสวัสดิการ การใส่ใจและให้ความสำคัญกับความ เป็นอยู่ที่ดีที่งานจะให้ได้ พฤติกรรมที่เป็นจะมีความเห็นอกเห็นใจรวมถึงการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

11. แนวโน้มของอาชีพ (Career Outlook) เป็นไปในด้านของความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพมักถูกมองว่าเป็นไปตามการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ซึ่งในลักษณะนี้ มักจะมีตำแหน่งในองค์กรที่เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นไปเพียงตำแหน่งเดียว อย่างไรก็ตามในหลายๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานาน เมืออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีพยังมีความก้าวหน้าในรูปแบบอื่นๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ การสลับสับเปลี่ยนงาน และการอบรมศึกษาเฉพาะทาง

12. ความเสมอภาค (Equity) จะเป็นการพิจารณาในสองแง่มุม คือ แง่มุมของความเป็นของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับพนักงาน และอีกแง่มุมหนึ่งคือความเป็นธรรมที่องค์กรมีความเกี่ยวข้องกับสังคม ในส่วนแรกที่องค์กรเกี่ยวข้องก็จะเป็นส่วนที่องค์กรเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ติดต่อดังตรง และอีกส่วนหนึ่งก็จะเกี่ยวข้องกับ CSR (Corporate Social Responsibility) ในส่วนแรกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรจะพิจารณาภายใต้หัวข้อของความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) โดยจะแยกพิจารณาเป็น Distributive justice คือ การรับรู้ของความยุติธรรมของการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทนในองค์กร และ Procedural justice คือ การรับรู้ถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของกระบวนการองค์กรในการกระจายการตัดสินใจ พนักงานจะกังวลในเรื่องความยุติธรรมในการตัดสินใจในทุกแง่มุมการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการชดเชยค่าตอบแทน การประเมินผลงาน การฝึกงานและการแบ่งงาน

จากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่อธิบายและนำเสนอโดย Peter Warr ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกันในการทำงานได้ดังนี้

#### 2.2.1 ค่าตอบแทน (Compensation)

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า ค่าจ้างเงินเดือนหรือการจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง รางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานของตนเพื่อสำหรับงานที่พนักงานเหล่านั้นได้ทำ ในเรื่องของค่าจ้างที่มีการจ่ายเป็นเงินซึ่งจ่ายให้พนักงาน

ในทางธุรกิจถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เงินค่าตอบแทนที่ได้ให้แก่พนักงานโดยแท้จริงแล้วมีความหมายที่สำคัญยิ่งกว่าความหมายเพียงเป็นเงินทองที่จ่ายให้กับพนักงานที่จะไปจับจ่ายใช้สอยเท่านั้น หากแต่ยังมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายว่าทำได้ถูกต้องเพียงใด ทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วย โดยที่ค่าตอบแทนนี้เป็นจำนวนที่สามารถวัดได้เป็นคุณค่าที่แน่นอน ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อความมากน้อยของการจ่ายที่แต่ละคนได้รับมา โดยพยายามเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตัวได้ปฏิบัติให้กับงานและนอกจากนั้นยังจะมีการพยายามเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นๆที่ได้รับจากการทำงาน ในจุดต่างๆเหล่านั้นด้วย ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่แน่นอนว่าพนักงานส่วนมากมักจะมีความต้องการให้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมทั้งในแง่ของความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตัวได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นๆ

ในการที่จะให้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ

และวิธีการในการกำหนดเพื่อให้มีความถูกต้องทั้งในแง่ของการกำหนดค่าของงานเป็นงานๆ ไป เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และควรจะต้องสัมพันธ์โดยตรงกับคุณสมบัติและผลงานที่พนักงานทำได้จากงานนั้นๆ ขณะเดียวกัน ระบบของการจ่ายค่าตอบแทนนั้นยังต้องเป็นระบบที่ดีพอที่เอื้ออำนวยให้สามารถควบคุมต้นทุนได้ภายในกรอบที่เหมาะสมและสมเหตุสมผลด้วย และในประการสุดท้าย การจ่ายค่าตอบแทนยังต้องทัดหน้าเทียบเท่ากับการจ่ายของงานเดียวกันในที่อื่นๆ ในชุมชนเดียวกัน หรือเด่นกว่า ตลอดจนต้องสอดคล้องกันกับสภาพของตลาดแรงงาน ค่าครองชีพ และถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานต่างๆ ด้วย

### 2.2.1.1 ทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน

นายจ้าง โดยทั่วไปมักจะพิจารณาว่าค่าตอบแทนที่จ่ายให้นั้นเป็นต้นทุนของการดำเนินธุรกิจ และมักจะสนใจติดตามถึงต้นทุนของค่าแรงงานต่อหน่วยของผลผลิต ในทุกครั้งที่นายจ้างทำการปรับระดับค่าตอบแทน มักจะมีความระมัดระวังเป็นอย่างมากเกี่ยวกับการคำนึงถึงต้นทุนที่สัมพันธ์ต่อรายรับของธุรกิจ จากประสบการณ์ของฝ่ายนายจ้างเองก็ได้เรียนรู้เช่นกันว่า หนทางที่จะสามารถจูงใจพนักงานที่มีความสามารถจากตลาดแรงงานได้นั้น ประเด็นสำคัญย่อมขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับที่สูงพอและสามารถจ่ายได้เหมาะสม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นๆ ในที่ทำงานเดียวกันด้วย

ในฝ่ายของพนักงานนั้น ทักษะที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนนอกจากจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการตอบสนองความต้องการต่างๆ ในระดับที่พอเพียงถึงมาตรฐานหนึ่งแล้ว ยังได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบกับความเหมาะสมเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่นในหน่วยงานเดียวกัน ตลอดจนเทียบกับบริษัทอื่นในท้องถิ่นเดียวกันหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน กรณีที่ยังคงเป็นปัญหาที่เป็นแนวคิดอีกประการหนึ่งคือ พนักงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะให้ค่าตอบแทนของตนมีระดับเหนือกว่างานอื่นๆ ที่ใช้ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนการศึกษาที่คล้ายกัน นอกจากนี้ พนักงานยังมีการคำนึงโยงไปถึงเกณฑ์ทางอ้อมอื่นๆ ที่คิดค้นขึ้นมาเองเพื่อนำมาใช้ประกอบในการพิจารณาความมากน้อยของการจ่ายค่าตอบแทนนี้ด้วย เช่น การโยงถึงความพอเพียงที่จะจ่ายให้กับตน การสนับสนุนฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวคนเพื่อจะให้เทียบเคียงกับของเพื่อนฝูงในอาชีพเดียวกัน รวมถึงการอ้างอิงสิทธิของตนที่จะมีสิทธิออมตามสมควรด้วย ตลอดจนการสามารถได้มีโอกาสปรับอัตราและขนาดได้ทันกับภาวะที่เปลี่ยนแปลงในด้านการครองชีพต่างๆ อีกด้วย

### 2.2.1.2 ความสำคัญของการจ่ายค่าตอบแทนในรูปที่เป็นเงิน

นับว่าเป็นเวลานานทีเดียวที่นายจ้าง ได้มีการทดลองคิดค้นเกี่ยวกับระบบต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นแผนงานประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อที่จะให้มีระบบการจ่ายที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับงานที่พนักงานได้ทำให้ ซึ่งการพยายามคิดค้นวิธีการที่จะให้มีการวัดค่างานที่พนักงานได้มีการอุทิศให้ โดยมีความยุติธรรมที่จะสามารถวัดได้ชัดเจนเป็นตัวเลขได้ในปัจจุบันนับได้ว่ามีวิธีการที่ได้มีการปรับปรุงดีขึ้น ซึ่งก็มักจะมีการผัดเพี้ยนไปบ้างและไม่สามารถกำหนดให้ถูกต้องได้ทั้งหมด ซึ่งอิทธิพลต่างๆ ที่ทำให้เกิดความผัดเพี้ยนไปหรือทำให้เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมันไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษานาน นีเมอญูญาดเนาไปเซประเยชนด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โต้แย้งได้นั้น สาเหตุสืบเนื่องมาจากการสงสัยและไล่เลียงโดยพนักงานหรือตัวแทนพนักงานที่เกี่ยวข้องและบางครั้งจะมีการคิดออกมาเป็นหลักเกณฑ์ก็ตาม ก็ยังคงได้รับอิทธิพลกระทบจากวิธีการจ่ายต่อพนักงานในที่แห่งอื่นจากตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างหรือบางกรณีอาจเกิดจากการต้องมีการปรับเข้าหาข้อจำกัดบางอย่าง เช่น ในการพยายามลดต้นทุนค่าแรงงาน เพื่อให้ให้มีข้อได้เปรียบในเชิงแข่งขันกับบริษัทอื่นดังที่จะเห็นได้ไม่ยากนัก

โดยหลักการ แม้ว่าจะได้มีการพยายามตีค่างานหรือการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ได้ทำในแต่ละหน่วยงานนั้น แต่เมื่อกระทำจริงๆ กลับต้องถูกอิทธิพลกดดันจากตัวแทนสหภาพรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่มุ่งเพื่อที่จะให้พนักงานทุกแห่งที่อยู่ในความหมายของรัฐวิสาหกิจได้รับเงินเดือนเป็นแบบเดียวกันและเท่ากัน ทำนองเดียวกันกับระบบการจ่ายเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ซึ่งด้วยข้อจำกัดของระบบภาษีอากรและความไม่พร้อมในกลไกของจุดต่างๆ ในระบบใหญ่ ทำให้ไม่ไล่เบียดผลงานที่จะวัดได้ชัดเจนได้ การจ่ายโดยทั่วไปของกลุ่มข้าราชการพลเรือนจึงต่ำกว่าเหตุผลอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าระบบการจ่ายค่าตอบแทนนั้นยังคงมีขอบเขตของปัญหาจากสิ่งต่างๆ ที่เป็นอิทธิพลกระทบได้ตลอดเวลา ทั้งๆ ที่ได้มีการคิดค้นหลักเกณฑ์และวิธีที่จะคิดคำนวณให้เหมาะสมกับคุณค่าของงานที่ได้รับ และได้พยายามแก้ไขจุดต่างๆ ให้มีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น โดยมีการพิจารณาและอิงจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงแล้วก็ตาม ปัญหาที่ยังคงไม่หมดไป ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญยิ่งที่ฝ่ายจัดการในทุกหน่วยงานจะต้องมุ่งสร้างให้มีระบบการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนที่มีคุณภาพเป็นหลักสำคัญเอาไว้ ความสำคัญของการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อาจจะสรุปได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### 1. ความสำคัญที่มีต่อพนักงาน

นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่ค่าจ้างที่พนักงานแต่ละคนได้รับเป็นการตอบแทนสำหรับงานที่ทำให้ มิใช่เพียงแต่อยู่ในกรอบของการจ่ายที่ยุติธรรมเท่านั้น หากแต่ความสำคัญยังอยู่ที่การต้องรู้จักสื่อความได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้พนักงานได้รู้เห็นและเข้าใจอย่างถูกต้องว่าเขาได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างแท้จริง ตามหลักของการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมหรือทฤษฎีการจ่ายที่เป็นธรรม (Theory of Equity) นั้น พนักงานส่วนมากมักจะประสงค์ที่จะได้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในแง่หนึ่ง คือ ระหว่างผลงานที่ทำออกมาได้จนเป็นผลสำเร็จปรากฏออกมา ว่าควรเท่ากับผลลัพธ์ที่ได้รับมา นั่นคือตัวเงินที่เขาได้รับมาจากการทำงานดังกล่าว ในรูปของการจ่ายและรางวัลอื่นๆ ที่นายจ้างได้มอบให้ ความมุ่งพยายามที่จะต้องทำให้ถูกต้องเพราะเหตุที่การจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อพนักงานดังกล่าวนี้ ในแง่ของนายจ้างต้องเข้าใจในเรื่อง 2 ประการ คือ

1.1 จะต้องสามารถลดความไม่สบายที่มีการเข้าใจผิดในเรื่องต่างๆ ให้หมดไป (Cognitive Dissonance) กล่าวคือ ถ้าหากสิ่งที่ได้จ่ายให้มันไม่สอดคล้องตรงตามที่พนักงานคิดว่าควรจะได้แล้ว พนักงานส่วนใหญ่มักจะมีความรู้สึกคับข้องใจตลอดเวลาว่าไม่ได้รับความเป็น  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตาดำเนินไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรรม ซึ่งนักจิตวิทยาได้อธิบายความรู้สึกนี้ว่าเป็น “Cognitive Dissonance” ในกรณีเช่นนี้ ถ้าพนักงานเชื่อว่าตนเองได้ทำงานให้กับองค์กรมากกว่ารายได้ที่ได้รับ หรือเข้าใจว่าตนเองมีคุณสมบัติสูงกว่าพนักงานอื่นๆ ซึ่งได้ค่าตอบแทนในระดับเดียวกันแล้วเมื่อใด พนักงานก็จะเกิดความแปรปรวนในความรู้สึกทางจิตใจและจะทำการลดขนาดความพยายามหรือความทุ่มเทให้น้อยลง ในบางครั้งยังไปไกลถึงการพยายามลดผลผลิตด้วยการแกล้งขาดงานหรือพยายามทำงานให้ได้ผลงานที่ต่ำกว่าเดิมหรือให้ความร่วมมือต่อส่วนรวมน้อยลง ตลอดจนไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือในอีกทางหนึ่งก็อาจจะยังคงพยายามเพิ่มผลผลิตจากการทำงาน แต่ก็พยายามหาทางเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น ซึ่งเรื่องนี้จะแก้ไขได้ก็ต่อเมื่อธุรกิจจะต้องพยายามกำหนดค่าของงานออกมาให้ชัดเจนอย่างเป็นระบบ และจะต้องมีการวัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ตลอดจนทำความเข้าใจให้พนักงานได้รู้ว่ามีวิธีการกำหนดอย่างไร ในกรณีเช่นนี้ พนักงานก็อาจจะเข้าใจได้อย่างถูกต้องว่าตนเองมิได้เป็นเหยื่อของความไม่เป็นธรรมดังกล่าว

ลักษณะอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลมักจะมีผลกระทบต่อความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความเป็นธรรมหรือความยุติธรรมด้วยเสมอ จากการศึกษาได้มีตัวอย่างปรากฏว่า พนักงานที่ทำผลผลิตได้สูง แต่มีการศึกษาน้อย ได้รับเงินเดือนมาก และมีอายุมากกว่า มักจะมีความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องของความไม่เป็นธรรมของการจ่ายน้อยกว่าคนอื่นๆ นอกจากนี้ บุคคลเหล่านี้ยังมีความรู้สึกที่มากกว่าคนอื่นๆ ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ บุคคลดังกล่าวจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรว่าที่ทำไปนั้นมีความถูกต้องแล้ว และยอมรับได้ง่ายว่ามาตรฐานต่างๆที่กำหนดขึ้น ตลอดจนการขึ้นเงินเดือนที่ใช้อยู่นั้นนับว่าใช้ได้

1.2 การรู้จักสื่อความการตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้พนักงานยอมรับว่าเขาได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากการจ่ายค่าตอบแทน สิ่งที่จะทำอย่างหนึ่งคือ การต้องรู้จักวิธีการสื่อความได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการสื่อความที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงาน ได้เข้าใจง่ายขึ้นและแจ่มแจ้งขึ้น และถ้าหากมีปัญหาหรือข้อบกพร่องอื่นใด ก็จะมีโอกาสได้รับทราบถึงความคิดเห็นต่างๆ ทั้งในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินเดือนและการจ่ายรางวัลผลตอบแทนที่ไม่เป็นเงินเดือนพร้อมกัน ตลอดจนการทำความเข้าใจในแง่ของผลประโยชน์ที่เขาพึงจะได้รับทั้งหมดตามที่เสนอของพนักงานเทียบกับสิ่งที่พนักงานได้อุทิศและทำให้ตามความเข้าใจของเขาว่า ได้ให้มากน้อยเพียงใด ความเห็นของพนักงานเหล่านี้ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงให้ระบบการจ่ายผลตอบแทนนี้มีคุณค่าและถูกต้องอยู่ตลอดเวลา

## 2. ความสำคัญที่มีต่อนายจ้าง

ในองค์กรส่วนมาก ค่าแรงงานมักจะเป็นต้นทุนรายการสำคัญที่สุดของการดำเนินงาน โดยเฉพาะในธุรกิจหรือหน่วยงานที่ไม่สามารถที่จะใช้สิ่งอื่นมาทดแทนแรงงานได้ กล่าวคือ ในธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานมากๆ เช่น ในอุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมต่อเรือ ตลอดจนเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อนักวิทยาศาสตร์ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสร้างรถยนต์ ซึ่งค่าจ้างแรงงานมักจะมีต้นทุนถึงร้อยละ 40 ของต้นทุนทั้งหมด ดังนั้นการขึ้นเงินเดือนจึงมักมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีการใช้แรงงานน้อยกว่า ดังนั้น จึงควรที่จะได้เข้าใจถึงลักษณะที่เกี่ยวกับแรงงานว่าเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งความไม่แน่นอนนี้มีไว้เฉพาะการเปลี่ยนแปลงในจำนวนเงินที่จ่ายเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงสิ่งที่สัมพันธ์กัน คือผลผลิตที่จะได้รับจากพนักงานด้วย นั่นคือ ถึงแม้ว่าจะได้มีการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานในอัตราที่สูงสุดหรือสูงมากแล้วก็ตาม ก็ยังไม่เป็นการแน่นอนเสมอไปว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี กล่าวคือ ถ้าหากได้ผลผลิตออกมาสูงมาก ต้นทุนก็ควรที่จะต่ำลงหรือถูกที่สุดด้วยก็ได้ หรือในทางกลับกันการที่จ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน ได้ต่ำที่สุดก็อาจกลายเป็นต้นทุนแรงงานที่สูงที่สุดเพราะเหตุอันเนื่องมาจากผลงานต่ำมากกว่าก็เป็นได้ การที่พนักงานจะอุทิศทำงานตอบแทนให้คุ้มค่างับค่าตอบแทนเพียงใดนั้น ส่วนมากมักจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่จะมีส่วนช่วยเป็นกลไกในการกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นอุทิศกำลังกาย กำลังแรงงาน กำลังความคิด ได้มากน้อยเพียงใด ทำนองเดียวกันกับงานด้านอื่นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย

### 2.2.1.3 เป้าหมายของการจ่ายผลตอบแทน

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจ่ายผลตอบแทนหรือการบริหารค่าตอบแทนนั้นก็คือมุ่งที่จะพยายามสร้างระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายพนักงานไปพร้อมกัน โดยที่ระบบการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวสามารถดึงดูดให้พนักงานสนใจทำงาน และสามารถจูงใจให้พนักงาน Thomas Patten ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ว่าประกอบขึ้นด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ (Criteria for Effectiveness) 7 ประการ ได้แก่

1. การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึงการจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพหรือตัวแทนของพนักงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้
2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึงการที่ต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่นๆ
3. การจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึงการจ่ายเงินเดือนตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆอย่างสมเหตุผล เป็นชุดการจ่ายผลตอบแทนที่ดี
4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึงการพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน (Security Needs) และความต้องการอื่นๆที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถจูงใจได้ (Incentive Providing) หมายถึงการจ่ายที่จะต้องมีการสามารถมีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to The Employee) หมายถึงพนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

### 2.2.2 คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics)

การที่จะกล่าวถึงคุณลักษณะของงานนั้น จะได้กล่าวถึงภาพรวมของเรื่องการออกแบบงานก่อนเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจให้เห็นถึงการได้มาซึ่งคุณลักษณะของงานที่เหมาะสมตามโครงสร้างองค์กร กิจกรรมต่างๆภายในองค์กร และปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงาน

วรรณารถ แสงมณี (2547) ได้อธิบายไว้ว่า ตำแหน่งงานต่างๆที่มีขึ้นภายในโครงสร้างขององค์กรหนึ่งๆนั้น ย่อมกำเนิดขึ้นจากความจำเป็นและมีเหตุผลเพื่อความเหมาะสมอยู่เสมอ นั่นคือกิจกรรมชิ้นงานต่างๆน่าที่จะได้รับการจัดท่าและแบ่งสรรให้มีลักษณะรวมทั้งขนาดที่พอดีเหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคลจะมาปฏิบัติกรให้ความสำคัญต่อการจัดงานและออกแบบงานภายในองค์กร เช่นนี้ เป็นวิธีการที่จำเป็นต้องกระทำเพื่อให้บุคคลที่จะมาทำงานได้รับความพึงพอใจจากการได้มีโอกาสเข้าทำงานในงานที่ออกแบบไว้อย่างเหมาะสม ผลที่ตามมาคือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นจากการปฏิบัติงานของพวกเขา

#### 2.2.2.1 กิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการออกแบบงาน

การออกแบบงาน (Job Design) เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยกิจกรรมหลายขั้นตอนในการกำหนดลักษณะเฉพาะของงานที่จะใช้ในการปฏิบัติ นั้น นอกจากนั้น ยังเป็นการกำหนดวิธีการในการทำงานและกำหนดความสัมพันธ์ของงานนั้นกับงานอื่นในองค์กร โดยทั่วไปแล้วผลที่เกิดตามมาจากการออกแบบงานที่ดีก็คือส่งผลต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจ และเพิ่มผลผลิตในการทำงาน

กิจกรรมเริ่มต้นของขั้นตอนแรกในการออกแบบงานก็คือ การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร (Organization Objective) ซึ่งมักกระทำโดยฝ่ายบริหารระดับสูง ขั้นตอนต่อมาก็คือการออกแบบองค์กร (Organization Planning) งานดังกล่าวนี้เป็นการกำหนดรูปแบบเค้าโครงของโครงสร้างองค์กรเพื่อความสะดวก ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับกิจกรรมงานภายในองค์กร ด้วยการจัดแบ่งเป็นกลุ่มหรือแผนก โดยเน้นความมีประสิทธิภาพเป็นหลักสำคัญ จากนั้นก็ควรจัดทำ

คำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ซึ่งทำให้เห็นภาพของกิจกรรมงานอย่างละเอียดทั้งหมด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการจ้างงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเนาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของตำแหน่งงานต่างๆในอันที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ ขั้นตอนต่อมาของกระบวนการออกแบบงานก็คือ การกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน (Job Specifications) ที่เหมาะสมกับกิจกรรมงาน ซึ่งระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน การกำหนดมาตรฐานผลงาน (Performance Standards) ของแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีทำงาน (Work Methods and Work Rules) ของการทำงานในแต่ละตำแหน่ง ด้วยการพิจารณาจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานและศึกษาถึงการออกแบบงาน ก็จะทำได้กำหนดวิธีการปฏิบัติที่ดีและเหมาะสมที่สุด ในการนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงานให้มากที่สุดได้ หรืออย่างน้อยที่สุดก็สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์และวิธีทำขั้นต่ำ ที่จะป็นเครื่องเตือนหรือหลักการปฏิบัติที่จะให้ผู้ทำงานในงานเหล่านั้นดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในกระบวนการออกแบบงานทุกขั้นตอนที่กล่าวมานี้ จะสามารถกระทำได้ดีถ้าหากได้มีการจัดทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

ปัจจัยประการสำคัญที่สุดของการออกแบบงาน ก็คือ การที่จะต้องพิจารณาถึง ปัจจัยทางด้านเทคนิควิธีการผลิตหรือการทำงาน เพื่อให้งานสามารถแบ่งเป็นงานย่อยลงลึกในรายละเอียดที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยง่าย และจากการที่สามารถมองเห็นภาพของกิจกรรมงานในแต่ละตำแหน่งได้ชัดเจนเช่นนี้ ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อการพิจารณาประเด็นสำคัญของการออกแบบงาน ถ้าดับต่อมาก็คือ คุณสมบัติของผู้ที่สามารถจะทำงานในตำแหน่งเช่นนั้นได้ ซึ่ง ณ จุดนี้ สิ่งสำคัญที่ตามมาโดยตรง ก็คือ การพิจารณาเรื่องการจ่ายตอบแทนหรือการประเมินค่าของงาน (Job Evaluation) ด้วยการกำหนดค่าของงานแล้วทำการเปรียบเทียบกับงานอื่นๆซึ่งจะมีค่ามากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการออกแบบงานตั้งแต่ขั้นแรกๆที่เริ่มต้น

วัตถุประสงค์ของการออกแบบงาน โดยสรุปแล้วมีดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพทางร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้รวดเร็วและเหน็ดเหนื่อยน้อยที่สุด
2. เพื่อเพิ่มคุณค่าของความเป็นมนุษย์ทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความภูมิใจ
3. เพื่อความสอดคล้องของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
4. เพื่อลดความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงาน
5. เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

#### 2.2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบงาน

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกระบวนการออกแบบงาน มีดังนี้

1. ความก้าวหน้าของเครื่องจักรสมรรถนะสูงและเทคโนโลยีการผลิต การคิดค้นและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์นับว่ามีผลกระทบต่อกระบวนการออกแบบงานและการวางแผนองค์กรเป็นอย่างมาก เช่น กรณีของการใช้เครื่องจักรสมรรถนะสูงที่มีประสิทธิภาพสูงมาก นับว่ามีผลกระทบโดยตรงทำให้ต้องหันกลับไปใช้วิธีการรวมอำนาจ และรวมการควบคุมเอาไว้ที่สำนักงานใหญ่ขององค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธุรกิจขนาดใหญ่ทั้งหลาย นอกจากนี้ยังอาจมีผลกระทบทำให้สภาพงานเปลี่ยนไป ทำให้ความต้องการของส่วนประกอบของความชำนาญเปลี่ยนแปลง และทำให้ลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ซึ่งมักจะมีผลทำให้เนื้อหาและขอบเขตของงานต้องถูกกระทบไปทุกครั้ง

2. ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยที่สภาพของงานมักถูกกระทบจากความก้าวหน้าของการคิดค้นพัฒนาเครื่องจักรใหม่เสมอ ตลอดจนผลจากการนำเอาเครื่องจักรสมัยใหม่มาใช้ทำให้เกิดความไม่มั่นคงแก่พนักงานมากขึ้น ตัวแทนพนักงานและสหภาพแรงงานจึงมักจะมีการต่อรองให้ต้องมีการเตรียมการแก้ไขมิให้มีผลกระทบต่อพนักงาน โดยเฉพาะผลประโยชน์ของพนักงานที่ได้รับซึ่งทำให้การออกแบบงานและการวางแผนองค์กรต้องมีการพิจารณาเรื่องนี้เสมอทุกครั้ง

3. ปัจจัยประการอื่นๆ ที่มักมีผลทำให้ต้องมีการออกแบบงานใหม่ อาจสรุปโดยย่อได้ดังนี้

3.1 ขึ้นกับทัศนคติของฝ่ายบริหารที่จะนิยมใช้วิธีการกระจายหรือรวมอำนาจ ซึ่งลักษณะงานและสภาพองค์กรก็จะต้องเปลี่ยนแปลงตาม

3.2 ความต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากงานกึ่งค้างที่ระดับสูงของฝ่ายบริหารหรือมีจุดค้างค้ำและล่าช้าในการผลิต หรือปัญหาอื่น เหล่านี้มักจะทำให้เกิดความต้องการที่จะต้องออกแบบงานใหม่

3.3 ปริมาณของคณงานและแรงงานทั้งในและนอกองค์กรมักจะมีผลต่อการออกแบบงานได้ไม่น้อยถ้ามีปัญหาคนงานสิ้นเพราะมีการนำเอาเทคนิคใหม่มาใช้ ก็ต้องเปลี่ยนแปลงออกแบบงานใหม่ให้กลุ่มเหล่านี้โยกย้ายถ่ายเทไปทำ หรือถ้าแรงงานบางประเภทหายได้ยากมาก การออกแบบงานในแผนกงานดังกล่าวก็อาจต้องปรับการออกแบบให้สอดคล้องกับจำนวน และประเภทของบุคคลเท่าที่หามาได้แตกต่างกัน

3.4 ขึ้นกับลักษณะของงานที่จะมีโอกาสควบหรือรวมเข้าด้วยกันได้มากน้อยแค่ไหน

3.5 ขึ้นกับทัศนคติของผู้บริหารที่จะให้ความสำคัญต่อการเพิ่มคุณค่าเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) หรือการขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) หรือเทคนิครูปแบบอื่นที่ทำงานมีคุณค่าและสร้างความพึงพอใจให้กับทั้งผู้ปฏิบัติงานและลูกค้ามากมายเพียงใด

#### 2.2.2.3 งานที่มีแรงจูงใจสูง (Motivation-Intensive Jobs)

เป็นที่น่าสังเกตว่าในยุคของการจัดการสมัยใหม่นี้ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานไม่มาทำงาน รวมทั้งมีความเบื่อหน่ายในงานและการหมุนเวียนเข้าออกของลูกจ้างมักจะมีผลเสียพอๆกับการลดลงของผลผลิตและคุณภาพ ซึ่งอาจจะมียากกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากงานที่เฉพาะเจาะจงนั้น ความท้าทายของการจัดการความสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับจุดประสงค์ทางธุรกิจของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง การออกแบบงานที่ดีจะต้องคำนึงถึงความน่าสนใจและทำให้งานเหล่านั้นมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น เพราะมีฉะนั้นแล้ว กิจกรรมงานต่างๆ ที่พนักงานปฏิบัติอยู่อาจลดความหมายต่อพวกเขาลงไปเรื่อยๆ ในที่สุดอาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจ นักวิชาการบริหารด้านบุคลากรหลายท่านก็ได้เคยพยายามค้นคว้าหาแนวทางในการสร้างงานปกติประจำวันเหล่านั้นให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น โดยมีหลักการว่างานที่ออกแบบให้คนทำ ควรจะต้องสามารถจูงใจและสร้างความพอใจ ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตในหน้าที่ได้ด้วย ซึ่งเรื่องราวของการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) การเพิ่มตัวแบบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) การเพิ่มคุณค่าเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) และการทำงานเป็นทีม (Working in Teams) นับว่าเป็นเทคนิคในการแก้ไขของความพยายามที่ต้องการจะปรับให้การออกแบบงานสามารถตอบสนองในวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ความหมายของคำดังกล่าวข้างต้นนั้นได้มีการอธิบายให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

### 1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การหมุนเวียนงาน คือการกำหนดงานเป็นช่วงๆ ในการเลือกงานของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างอาจจะใช้เวลา 2 สัปดาห์ในการติดกินขนรถ และอีก 2 สัปดาห์ในการตรวจสอบเพลารถ เดือนต่อมา ลูกจ้างคนเดียวกันนี้อาจจะถูกให้ทำงานแตกต่างออกไปอีก 2 งานก็เป็นได้ ประโยชน์ของการหมุนเวียนงานคือลูกจ้างจะไม่ทำงานซ้ำงานเดิมเป็นเวลานาน อย่างไรก็ตาม ไม่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความเมื่อยหน่ายในงานโดยตรง การหมุนเวียนงานเป็นการแก้ปัญหาในการมอบหมายงานที่มีขอบเขตจำกัดเท่านั้น ความรู้สึกต่องานไม่ได้ถูกเปลี่ยนไป ลูกจ้างบางคนไม่ชอบการหมุนเวียนงานเพราะมันเหมือนจะเป็นการทำให้พวกเขาต้องถูกกำหนดให้ทำงานที่น่าเบื่อใหม่อีกงานหนึ่ง ซึ่งกลายเป็นว่าพวกเขาต้องทำงานที่น่าเบื่อหลายอย่าง พนักงานจำนวนไม่น้อยมักคิดว่า การหมุนเวียนงานไม่ได้เพิ่มความน่าสนใจในงาน ดังนั้นการหมุนเวียนงานจึงมักถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการสอนพนักงานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในงานบริหารระดับสูงมากกว่า กิจกรรมงานในรูปแบบอื่นขององค์กร นอกจากนี้ การหมุนเวียนงานก็ยังเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้ชำนาญงานต่างๆ ไป เพราะวิธีการนี้จะเปิดเผยการดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จในลักษณะที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การหมุนเวียนงาน ก็ยังมีข้อดีที่เป็นวิธีลดความเบื่อในการทำงานได้วิธีหนึ่ง โดยมีได้เปลี่ยนแปลงการออกแบบ ทั้งนี้ทำได้โดยเคลื่อนย้ายบุคคลเป็นระยะๆ ไปตามงานย่อยต่างๆ โดยมุ่งเพื่อเพิ่มความหลากหลายของงานย่อย ทำให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานได้หลายงาน อันเป็นการช่วยเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จในงานอยู่

### 2. การขยายปริมาณงาน (Job Enlargement)

แนวทางอื่นๆ ในการเพิ่มความพอใจของลูกจ้างที่มีกับการทำงานที่ซ้ำๆ กัน

และต่อเนื่องคือการขยายปริมาณงานหรือการเพิ่มขอบเขตของงานที่ทำ การขยายปริมาณงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมือนกับการหมุนเวียนงานตรงที่พยายามที่จะกำจัดงานที่สั้นๆ ซึ่งสร้างความน่าเบื่อออกไป และ ไม่เหมือนกับการหมุนเวียนงานตรงที่การขยายปริมาณงานจะกำจัดวงจรของงานจริงๆ เมื่องานถูกเพิ่ม โดยอาจทำเป็นการทำงานสั้นๆหลายๆงานมาให้ลูกจ้างหนึ่งคนทำก็ได้ ซึ่งมันก็ไม่ได้เป็นการสร้างความรอบรู้ที่ดีขึ้นในงานให้กับลูกจ้างเท่าที่ควรจะเป็นเช่นกัน

ดังนั้น การขยายงาน จึงเป็นวิธีการที่ปรับปรุงเพื่อการออกแบบที่มากกว่าการหมุนเวียนงาน ได้แก่การเปลี่ยนแปลงขอบเขตของงานให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานมากขึ้น อันเป็นการเพิ่มปริมาณงาน โดยระดับความรับผิดชอบยังคงเท่าเดิมแทนที่จะทำงานอย่างเดียวแต่จะต้องทำงานหลายๆอย่าง ขณะเดียวกัน ขนาดระดับความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลง หรือการขยายงานใน แนวนอนนั่นเอง

### 3. ตัวแบบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

ตัวแบบนี้ถูกนำเสนอโดย Richard Hackman และ Grey Oldham เพื่อการออกแบบงาน ซึ่งเป็นการเอาค่านิยมของ Herzberg มาขยายและทำให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการปรับปรุงการออกแบบงานเพื่อเพิ่มคุณค่าของงานนั้นเราสามารถทำได้มากกว่า การเพิ่มงานวางแผน งานแก้ปัญหา และงานตรวจสอบ ด้วยการเข้าไปในความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการของงานที่ได้รับรับการออกแบบให้มีคุณค่าโดยสมบูรณ์ดังนี้

3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ระดับความมากน้อยของงานด้านทักษะที่ต้องการให้พนักงานมีกิจกรรมและความสามารถหลากหลายรูปแบบมากน้อยเพียงใด

3.2 ความเป็นเอกเทศในตัวเอง (Task Identify) คือ ระดับความมากน้อยของงานที่ยอมรับให้พนักงานทำงานชิ้นใหญ่ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด และสามารถรู้สึกได้อย่างชัดเจนว่านี่คือผลงานของตนเองได้มากน้อยเพียงใด

3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ระดับความมากน้อยของงานที่แสดงว่างานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตของบุคคลอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด

3.4 ความมีอิสระ (Autonomy) คือ ระดับความมากน้อยของงานที่พนักงานนั้นมีอิสระในการปกครองตนเองในการกระทำต่างๆที่เกี่ยวกับงานนั้นด้วยการตัดสินใจของตนเอง

3.5 การป้อนกลับ (Feedback) ระดับความมากน้อยของงานที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานนั้นจะได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินผลว่าตนเองทำงานได้ดีหรือไม่เพียงใด

เทคนิคทั้งหมดที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นเพียงส่วนหนึ่งของการออกแบบงานเพื่อใช้ขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและมีอยู่อย่างต่อเนื่องกัน

### 4. การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบของการปฏิบัติงาน (Job Enrichment)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรที่มีพนักงานที่มีความรู้และความชำนาญสูง ควรมีนโยบายในการพิจารณาถึงการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับพนักงานเหล่านี้ ซึ่งจะถูกรับแบบทั้งในด้านขอบเขตและความลึกของงาน โดยทั่วไปพนักงานจะตัดสินใจว่างานไหนที่ควรจะทำ จากนั้นจะทำการวางแผนและควบคุมงานทั้งหมด เพื่อสร้างงานที่ตื่นเต้นและท้าทาย

การเพิ่มงานให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของงานและระดับความรับผิดชอบของงานให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความสามารถเพิ่มขึ้น การเพิ่มงานจะทำทนายผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ในแง่ของความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในความสำคัญ ความรับผิดชอบ และการพัฒนาการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มความยากลำบากในการทำงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเพิ่มประสบการณ์ใหม่ในงานหรือเป็นการขยายงานในแนวคิด

Job Enrichment จะขยายผลได้กว้างไกลกว่า Job Enlargement ทั้งนี้โดยการจัดกลุ่มของงานที่ซับซ้อน ให้เพียงพอที่จะเลือกว่าจะอย่างไรในการนำการปฏิบัติในหลายๆทางและงานที่ทำด้วยกัน เช่น แทนที่จะป้อนวัตถุดิบลงในเครื่องจักร คนงานที่มีการเพิ่มหน้าที่รับผิดชอบในงาน จะเป็นคนจัดการกับเครื่องจักร ตรวจสอบผลลัพธ์อย่างละเอียด และถ้าจำเป็นอาจจะมีการปรับเปลี่ยนหรือซ่อมแซมเครื่องจักร ไม่เฉพาะงานที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ลูกจ้างสามารถเห็นขั้นตอนจากจุดเริ่มต้นจนถึงการสิ้นสุดของงานนั้นๆ ได้ พนักงานจะทำงานหนักเพราะเชื่อว่าคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานสามารถรับผิดชอบต่องานชิ้นที่สำคัญของผลิตภัณฑ์ทั้งหมดได้เพราะจะมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของงาน และลูกจ้างจะได้รับคำตอบกลับมาว่าดีหรือไม่ดี เป็นที่ชัดเจนว่าโปรแกรมแบบนี้ต้องการข้อสรุปและการวางแผนรวมทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับสูงเป็นอย่างมาก ในเรื่องของกรอบมรดกจ้างและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของตำแหน่งผู้นำและผู้จัดการ ซึ่งบ่อยครั้งอาจจะทำให้ผู้นำของสหภาพแรงงานมีความสงสัยในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโปรแกรมที่สร้างความก้าวหน้าในงานขององค์กรดังกล่าวได้เหมือนกัน ดังเช่นการจัดโครงสร้างงานใหม่ และการลดขนาดองค์กร ซึ่งมักเกิดขึ้นเสมอ

#### 5. การทำงานเป็นทีม (Working in Teams)

งานส่วนใหญ่ในองค์กรเกิดขึ้นภายในกลุ่ม โดยไม่ได้มีอยู่ในงานที่แยกออกไป แต่จะรวมอยู่ในกลุ่มงานแทน เช่น แผนก ส่วน ฝ่าย และอื่นๆ แม้แต่กลุ่มที่ไม่เป็นทางการของพนักงานภายในองค์กรที่มีมิตรภาพเหนียวแน่นก็สามารถส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของพวกเขา ผลของการทำงานเป็นทีมย่อมทำให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆขององค์กรก็สามารถทำได้

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเพิ่มจำนวนทีมงานในองค์กรต่างๆ คือ

5.1 การแข่งขันทั่วโลกได้เพิ่มความต้องการในการลดเวลาเพื่อการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 พนักงานในปัจจุบันมีความคาดหวังสูงในผลสำเร็จของงานมาก โดยสามารถที่จะเตรียมข้อมูลสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

5.3 ความสำเร็จที่ผ่านมาของทีม รวมทั้งของทีมอื่นๆล้วนเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประกอบการที่จะให้อำนาจการตัดสินใจกับทีมงานในความเป็นอิสระทางความคิด

5.4 ปัจจัยจูงใจก็เป็นแรงสำคัญที่จะขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก การทำงานหนักและค้นคว้าวิจัยให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่ทันสมัยเหนือผู้แข่งขันในตลาดมากขึ้น

การขยายขอบเขตงาน ทีมทำงาน หรือสิ่งต่างๆที่ยืดหยุ่นตารางการทำงานอาจช่วยต่อลมหายใจให้ชีวิตใหม่และเพิ่มพลังการแข่งขัน โดยเน้นกลยุทธ์ที่พนักงานองค์กรซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กร เพื่อให้พวกเขาได้แรงจูงใจที่มากกว่าเดิม และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ และผลผลิตที่ดีกว่า แม้ว่าในความเป็นจริงอาจเป็นไปได้ที่เกิดความเสี่ยงในการออกแบบรูปแบบโปรแกรมงาน โดยผลลัพธ์ของการดำเนินการออกแบบงานในลักษณะต่างๆที่องค์กรนำมาใช้ในรูปแบบใหม่ๆเหล่านี้ อาจน้อยกว่าที่คาดหวัง แต่ก็ยังดีกว่าที่ผู้บริหารขององค์กรจะเฉยเมย ไม่คิดที่จะปรับปรุงหรือพัฒนากิจกรรมงานให้ดีขึ้นในแนวทางใหม่ๆที่อาจทำให้ขวัญกำลังใจและผลผลิตที่ทำออกมาของพนักงานสูงขึ้น

### 2.2.3 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety)

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2547) กล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับชีวิตลูกจ้าง เพราะลูกจ้างยังชีพอยู่ได้โดยอาศัยค่าแรงจ้างการทำงาน ถ้ามีสุขภาพไม่ดีหรือประสบอุบัติเหตุไม่สามารถทำงานได้ ลูกจ้างย่อมอยู่ในฐานะลำบากและทำให้ครอบครัวลูกจ้างเดือดร้อนไปด้วย โดยทั่วไปผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานนั้น คือนายจ้าง เพราะถือว่า นายจ้างเป็นผู้จ้างลูกจ้างเข้าทำงาน เป็นผู้จัดสภาพการทำงานและมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ

#### 2.2.3.1 อันตรายในที่ทำงาน

อันตรายในที่ทำงานแยกออกได้เป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ อันตรายจากอุบัติเหตุและอันตรายจากการเจ็บป่วยอันเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

##### 1. อันตรายจากอุบัติเหตุ

อุบัติเหตุในที่ทำงานอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจเกิดได้จากสภาพที่ไม่ปลอดภัยของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวัสดุที่ใช้ วิธีการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง หรือปัญหาจากตัวพนักงานที่ขาดความรู้ หรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำที่ถูกต้อง โดยทั่วไปการเกิดอุบัติเหตุจะมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ต้นตอของอุบัติเหตุ เช่น ค้อน รถยก แผ่นโลหะ รวมถึงชิ้นส่วนของเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิต

1.2 ชนิดของอุบัติเหตุ หรืออาการที่ได้รับบาดเจ็บ เช่น การหกล้ม การหล่นจากที่สูง ถูกชน กระแทก หรือถูกดึงเข้าไปในเครื่องมือเครื่องจักรขณะทำงาน

1.3 สภาพที่ไม่ปลอดภัยของเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้ เช่น ค้อนค้อนแตกหัก ฟันเฟืองเครื่องจักรที่ไม่มีอะไรครอบป้องกัน หรือรถยกเบรคเสีย เป็นต้น

1.4 ลักษณะการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน เช่น ทำงานใกล้เครื่องจักรที่กำลังทำงานเคลื่อนที่อยู่ ยกของหนักโดยใช้กล้ามเนื้อส่วนหลังแทนที่จะใช้กล้ามเนื้อขา หรือการถอดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายออก

1.5 เหตุผลส่วนตัวที่ทำให้พนักงานทำงานโดยไม่ปลอดภัย เช่น ขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การไม่ยอมรับหรือไม่เชื่อฟังคำแนะนำ ความไม่สมบูรณ์ของร่างกาย การมีอารมณ์หงุดหงิดเครียด การดื่มสุรา หรือการเสพยาเสพติด เป็นต้น

## 2. การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พนักงานเจ็บป่วยนั้นแยกสาเหตุได้เป็น 5 เรื่อง คือ สารเคมี ภาวะแวดล้อม การใช้ร่างกาย และเชื้อโรค

2.1 อันตรายจากสารเคมี สารเคมีที่ใช้ในโรงงานอาจอยู่ในรูปของเหลว แก๊ส ผุ่นผง ควัน จี๊เส้า ละออง อันตรายที่เกิดขึ้นทางการหายใจจะขึ้นอยู่กับประเภทของสารเคมีที่หายใจเข้าไป สารประกอบที่ละลายง่าย เช่น แอมโมเนีย ฟอรัมาดีไฮด์ กรดกำมะถัน กรดเกลือ เมื่อร่างกายหายใจเอาสารเหล่านี้เข้าไป ท่อหายใจส่วนบนจะดูดซึมไว้หมด ไม่ผ่านเข้าไปถึงปอด ทำให้จมูกและหลอดคอระคายเคืองมาก

สารเคมีที่จะเข้าทางผิวหนัง ได้แก่ สารละลายประเภทแก๊ส โซลีน น้ำมันสน เบนซิน แอลกอฮอล์ ซึ่งพนักงานอาจสัมผัสโดยตรง สารเคมีเหล่านี้จะก่อให้เกิดระคายเคืองผิวและเข้าสู่ร่างกาย

สารเคมีเข้าสู่ร่างกายทางปากนั้นทั้งที่เป็นผุ่นผง และสารละลายที่ลงไป ในน้ำหรืออาหารที่พนักงานดื่มกิน สารเคมีเหล่านี้ก็จะเข้าไปสะสมในร่างกายจนเป็นอันตรายต่อพนักงานได้

ความรุนแรงของสารเคมีที่จะเป็นอันตรายต่อร่างกายนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของสารเคมี โดยถ้าเป็นสารเคมีที่มีขนาดอนุภาคขนาดใหญ่จะถูกดักไว้ในโพรงจมูก ลำคอ กล่องเสียง ท่อหายใจ หรือหลอดลมและถูกกลืนเข้าท่อน้ำย่อย หรือระบบย่อยของร่างกายโดยไม่เกิดอันตราย สำหรับสารเคมีที่มีอนุภาคขนาดใหญ่ แต่ถ้าเป็นสารเคมีที่มีอนุภาคขนาดเล็กมาก จะหลุดลอดเข้าไปในถุงอากาศในปอด สะสมจนเป็นอันตรายได้ นอกจากนี้ยังขึ้นกับประเภทของสารเคมี โดยเฉพาะ ผุ่นโลหะ เช่น ผุ่นซิลิกา ผุ่นเรย์ฮิน อาจทำให้เกิดโรคได้หลายอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 อันตรายจากภาวะแวดล้อม ได้แก่ อันตรายที่เกิดจากเสียง การแผ่รังสี การเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิ ความดันและแสงสว่าง

เสียงที่เป็นอันตราย คือ เสียงที่ไม่ต้องการ ซึ่งทำให้เกิดความรำคาญ ตกใจ หรือส่งผลต่อสมรรถภาพการได้ยิน เสียงที่ไม่ต้องการนี้มักเกิดจากการสั่นของของแข็ง ของเหลว หรือก๊าซ ซึ่งจำเป็นต้องลดระดับเสียงมิให้เกิดอันตราย หรือให้พนักงานอยู่นอกบริเวณที่ได้ยินเสียง มิฉะนั้นก็ต้องใช้เครื่องป้องกันเสียง

อันตรายจากการแผ่รังสี มาจากวัตถุที่มีกัมมันตภาพรังสี ซึ่งจะแผ่รังสีแกมมาที่มีผลต่อเนื้อเยื่อของร่างกาย นอกจากนี้ก็มีรังสีเอ็กซ์ที่เกิดจากปลั๊กกระแสไฟฟ้าในสูญญากาศซึ่งคนที่ได้รับรังสีเอ็กซ์มากเกินไปก็จะเป็นโรคผิวหนังแห้ง แดง เล็บเปราะ และทำลายกระดูกด้วย ส่วนรังสีที่ร้อนกว่าที่เกิดจากคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าจะก่อให้เกิดความร้อนเป็นอันตรายต่อร่างกายได้เช่นกัน อุณหภูมิในที่ทำงานที่สูงเกินไปก็ทำให้ร่างกายสูญเสียเหงื่อมาก หัวใจจะเต้นเร็วขึ้น ถ้าความร้อนมีมากเกินไปร่างกายจะปรับให้เกิดสมดุลได้ จะเกิดการปวดหัวอย่างหนัก ตาลายและหมดสติได้ บางกรณีเกิดเป็นตะคริวและร่างกายเหนียวอ่อนเร็ว โรงงานจึงควรมีการควบคุมความร้อน และป้องกันมิให้ความร้อนกระทบต่อตัวพนักงานด้วย

สำหรับแสงสว่างนั้นมีส่วนช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน แสงสว่างที่น้อยเกินไปทำให้พนักงานต้องใช้สายตาเพ่งมากกว่าปกติเกิดเป็นปัญหาทางสายตา แต่ถ้าสว่างมากเกินไป เช่น แสงจากเครื่องเชื่อมไฟฟ้า หรือแสงจ้าจากดวงอาทิตย์ที่เข้าสู่ลูกตาของพนักงาน

2.3 อันตรายจากการใช้ส่วนของร่างกายไม่ถูกต้อง (Ergonomics) การจัดระบบงานที่พนักงานต้องใช้ร่างกายอย่างฝืนธรรมชาติหรือการทำงานจำเจซ้ำซากอาจเป็นอันตรายต่อกล้ามเนื้อและอวัยวะของพนักงาน ทำให้เกิดการปวดเมื่อยในการทำงาน จึงต้องมีการจัดระบบงานให้เหมาะสมกับกายภาพของพนักงาน เช่น ไม่ให้พนักงานต้องยืนเขย่งขณะทำงาน หรือห้ามการยกของโดยการก้มแทนการนั่งของๆ เพื่อยกโดยใช้กล้ามเนื้อขา นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมและชี้แนะการทำงานที่ถูกต้องให้แก่พนักงานด้วย

2.4 อันตรายจากเชื้อโรค โรคที่เกิดในที่ทำงานอาจมาจากสภาพการทำงาน เช่น เชื้อโรคที่มากับท่อดูดอากาศ น้ำประปา อาหาร หรือมาจากเพื่อนร่วมงานที่ติดเชื้อและแพร่ระบาดกันเอง จึงควรชี้แนะถึงการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงาน แยกผู้ป่วยที่เป็นโรคที่อาจติดต่อได้ ออกต่างหาก และให้มีการป้องกันโรครวมทั้งให้มีการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานเป็นประจำ

สรุปแล้วสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ ดูแลการทำงานของพนักงาน นายจ้างจึงมีหน้าที่ป้องกันมิให้เกิดอันตรายในที่ทำงาน ทั้งที่เป็นอันตรายจากอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยอันเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างอาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพของงาน ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงานและจัดการให้มีการทำงานที่ปลอดภัย

#### 2.2.4 ลักษณะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จ

ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการหรือกิจกรรมของผู้นำที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีการพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ และยึดเอาพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้นั้น เมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆแล้ว บรรลุผลได้เช่นกัน เป็นหลักการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State University Studies) การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies) และทฤษฎีภาวะผู้นำของเบลคบุตรตัน (Blake and Mouto)

##### 2.2.4.1 ผู้นำแบบไฟต์มัทรี

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัด โครงสร้างงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสารซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำข้างบนลงสู่ผู้ตามที่อยู่เบื้องล่าง การกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานและการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นมุ่งงานสำเร็จ โดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอเงื่อนไขต่างๆได้น้อยมาก ต่อไปนี้เป็นแบบประเมินตนเองเพื่อวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ซึ่งมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ประเด็นต่อไปนี้

1. ท่านพยายามใช้ความคิดใหม่ๆของตัวเองในการทำงานของกลุ่ม
2. กระตุ้นให้พนักงานที่ทำงานซ้ำ ให้เร่งความพยายามมากขึ้น
3. ย้ำการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา
4. ประชุมกลุ่มทำงานเป็นประจำ ตามตารางที่กำหนด
5. ตรวจสอบการทำงานของแต่ละคนในกลุ่มว่า ได้ทำงานเต็มความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 2.2.4.2 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ในแง่ให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึกสร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ โดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตามเพื่อการตัดสินใจสำคัญของตน แสดงออกอย่างลึกซึ้งถึงความห่วงใยต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้นำทั้งสิ้น ต่อไปนี้เป็นแบบประเมินตนเองเพื่อวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ซึ่งมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับ

1. สร้างความประทับใจส่วนตัวแก่กลุ่มทำงาน
2. ให้การปฏิบัติต่อทุกคนในที่ทำงานอย่างเท่าเทียมกับตนเอง
3. มีความเต็มใจที่จะทำการเปลี่ยนแปลงเมื่อกลุ่มร้องขอ
4. ให้การหนุนหลังแก่ผู้ทำงานใต้บังคับบัญชา
5. ทำสิ่งเล็กๆน้อยๆที่จะทำให้กลุ่มทำงานเกิดความพอใจ

เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำทั้งมิติด้านกิจสัมพันธ์ และมิติด้านมิตรสัมพันธ์ต่างแยกจากกันเป็นอิสระ ดังนั้น ผู้นำอาจจะมีพฤติกรรมสูงทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ทั้งสองด้าน หรืออาจมีพฤติกรรมสูงเพียงด้านใดด้านหนึ่งหรืออาจจะต่ำทั้งสองด้านก็ได้

สรุปผลการวิจัยบางประการจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮโอสเตทเกี่ยวกับมิติทั้งสองด้านของผู้นำ พบว่า

1. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้งสองมิติ คือ ทั้งด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์
2. ผลการวิจัยชี้ชัดว่า กลุ่มผู้ตามมีความต้องการให้ผู้นำแสดงออกด้วยพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์มากกว่ากิจสัมพันธ์
3. ในทางกลับกันกับข้อที่ผ่านมปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้นำต้องการให้ผู้นำใช้พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งของผู้บังคับบัญชายังสูงมากยิ่งต้องการให้ผู้นำใช้พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์มากขึ้นตามไปด้วย
4. มีข้อมูลเพิ่มเติมยืนยันว่า กลุ่มผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้นำมาก จากหลักฐานยืนยันว่าการลาออกจางานน้อยมากและระดับความพึงพอใจในงานสูงสุดเมื่อกลุ่มผู้ตามได้ทำงานกับผู้นำที่มีคะแนนของพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์สูง
5. ในทางกลับกันกับข้อที่ผ่านมา ผู้นำที่มีค่าคะแนนของพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ต่ำแต่มีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์สูงนั้น กลุ่มผู้ตามที่ร่วมงานด้วยจะมีอัตราการร้องทุกข์และการลาออกจางานอยู่ในระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผลงานวิจัยยังชี้ว่า ผู้นำที่มีคะแนนด้านกิจสัมพันธ์สูงจะได้คะแนนการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า มีผลงานที่ออกมาสูงกว่าผู้นำที่มีคะแนนด้านกิจสัมพันธ์ต่ำ

7. มีข้อสำคัญต่อผู้นำองค์กรทั้งหลายที่ผลวิจัยเสนอแนะ ก็คือ สถานการณ์จะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ไม่ว่าผู้นำจะมุ่งเน้นพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์หรือด้านมิตรสัมพันธ์ หรือทั้งสองด้านก็ตาม กล่าวคือ ในบางสถานการณ์กลุ่มผู้ตามอาจให้คะแนนผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นด้านกิจสัมพันธ์สูงว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมากกว่า

### 2.2.5 การพัฒนางานอาชีพ (Career Development)

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549) อาชีพนั้นเป็นภาพรวมของกิจกรรมที่บุคลากรปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่งของชีวิต หรือตลอดชีวิต โดยอาชีพจะบ่งบอกถึงเป้าหมายของงานและเป้าหมายชีวิตของแต่ละคนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ดังนั้น ถ้าพูดภาพรวมในความหมายของคำว่า “การพัฒนาอาชีพ” (Career Development) จึงหมายถึง การดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติของบุคลากรให้ดำเนินไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ และช่วยให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ที่สำคัญองค์กรจะต้องแสดงให้บุคลากรเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และสุดท้าย การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคลากรในลักษณะการสร้างความสำเร็จในในงานอาชีพที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้สูงขึ้น

#### 2.2.5.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนางานอาชีพ

ความสำเร็จและความสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผลเนื่องมาจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การพัฒนางานอาชีพของบุคลากรจึงเป็นอีกเป้าหมายหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถ ในการพัฒนาประสิทธิภาพงานขององค์กรให้ก้าวหน้าและทัดเทียมกับคู่แข่ง จำเป็นต้องมีการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดคุณค่าอย่างแท้จริงและการที่บุคลากรจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถได้นั้น ย่อมมาจากการปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อบุคลากร ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพและความสามารถ โดยจัดวางตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้ปฏิบัติ ดูแลค่าตอบแทน พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม คำนึงถึงการเติบโตก้าวหน้าและความสำเร็จในงานอาชีพของบุคลากรเป็นหลักสำคัญ

2. บำรุงขวัญและกำลังใจ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและอยู่ในองค์กรได้ในระยะเวลาที่ยาวนานได้นั้น ย่อมมาจากการที่องค์กรเห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสรรสร้างงานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญด้วยการวางแผน และพัฒนางานอาชีพของบุคลากรให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่บุคลากรเห็นเส้นทางแห่งอนาคตในงานอาชีพของตนเองและมีความสุขกับงานเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปด้วยความมั่นใจมากยิ่งขึ้น

3. จัดวางตำแหน่งบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การดำเนินงานในแต่ละองค์กรย่อมตระหนักถึงความพร้อมของบุคลากรเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะการวางแผนอาชีพนั้น จะต้องคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ที่จัดให้บุคลากรปฏิบัติ โดยบ่งชี้ได้ว่า ความสามารถของบุคลากรกับเป้าหมายที่เราได้จัดวางไว้นั้น สามารถจะปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วง และมีโอกาสก้าวหน้าไปในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรที่จัดสรรไว้อย่างเหมาะสม

4. ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้กับงานให้เต็มที่ โดยองค์กรจะต้องดูแลและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จในหน้าที่งานที่แต่ละคนสนใจ ตามเป้าหมายอาชีพขององค์กรด้วยระดับสติปัญญา และแรงบันดาลใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. เตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว และอาจต้องใช้คำว่ารุนแรง เนื่องจากกระแสของความผันแปรต่างๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนให้สามารถรองรับและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อโอกาสและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ การพัฒนางานอาชีพจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ดีสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ และมีศักยภาพอยู่ช่วยจรรโลงให้องค์กรอยู่รอดผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่างๆ ได้

#### 2.2.5.2 วิธีพัฒนางานอาชีพ

การพัฒนางานอาชีพสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับขั้นของตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทั่วไปจะมีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. การจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) คือ กระบวนการจัดวางลำดับของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลากรสามารถจะก้าวเดินไปได้ในช่วงชีวิตการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปการจัดทำเส้นทางอาชีพกระทำได้ 2 แนวทาง คือ

1.1 วิเคราะห์แบบแผนการเลื่อนตำแหน่งในอดีต โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งที่เคยเกิดขึ้นในองค์กร เพื่อนำมาจัดเส้นทางอาชีพสำหรับบุคลากรใหม่

1.2 วิเคราะห์หมวดหมู่งาน การจัดทำเส้นทางอาชีพด้วยวิธีการนี้ เป็นการคัดเลือกงานต่างๆ ที่อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน นำมาจัดวางเป็นลำดับขั้น โดยให้งานในลำดับขั้นแรกๆ เป็นงานที่ง่ายกว่างานในลำดับขั้นสูง และเป็นงานที่ช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenging Assignments) การมอบหมายงานลักษณะนี้จะกระทำโดย มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่หลังจากที่ได้มีการประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขั้นหนึ่งๆแล้ว

3. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) คือ การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างจากงานเดิม โดยงานใหม่จะต้องเป็นงานที่ท้าทายต่อการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มากขึ้น

4. การแจ้งผลการปฏิบัติงานและสอนแนะ (Performance Feedback and Coaching) ผู้บริหารควรแจ้งผลการปฏิบัติงานและให้การสอนแนะแก่บุคลากรของตนเป็นระยะๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆอีกทางหนึ่งด้วย ที่สำคัญองค์กรควรจะต้องกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารจัดการให้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงานขององค์กร

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาอาชีพ (Career Development Workshop) ผู้บริหารองค์กรควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาอาชีพของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งการประชุมลักษณะนี้จะทำให้บุคลากรแต่ละระดับ ได้ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่เหมาะสม

6. การลาเพิ่มพูนความรู้ (Sabbaticals) คือ การให้บุคลากรมีสิทธิลาหยุดงานชั่วคราว เพื่อไปศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม โดยยังได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากองค์กร ซึ่งการให้สิทธิลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพที่จะก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนางานอาชีพเป็นเรื่องของความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ โดยเฉพาะผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากร ที่จะร่วมกันวิเคราะห์ห้บทบาทหน้าที่ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานอาชีพว่าควรจะมีทิศทางดำเนินการอย่างไร ที่จะทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

#### 2.2.6 การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction)

ความถี่ รัศมีเจริญ (2539) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) หมายถึง การที่พฤติกรรมของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งกันและกันในลักษณะที่มีการตอบโต้ และมีปฏิริยาต่อกันและกัน โดยผ่านการติดต่อสื่อสารกัน ซึ่งการติดต่อสื่อสารกันนั้นจะมีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างมีสัญลักษณ์ ดังนั้นความสัมพันธ์ของคนในสังคมจะเกิดขึ้นได้เมื่อคนสองคนหรือหลายคนมาติดต่อและสัมพันธ์ หรือประพุดต่อกัน การติดต่อสื่อสารของคนในสังคมนั้น อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ภาษาถ้อยคำ (Verbal Communication) ได้แก่ ภาษาพูด ภาษาเขียน ที่ใช้ในการสื่อความหมายต่อกัน เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่น เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ภาษาท่าทาง (Non Verbal Communication) ได้แก่ ภาษาที่มนุษย์ใช้สื่อสาร ความหมายความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงของคนออกมาเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏ ซึ่งมีด้วยกัน 5 ลักษณะ ได้แก่

- 2.1 สำเนียงภาษา เช่น ความดังของเสียง จังหวะของเสียง
- 2.2 สายตา เช่น การใช้สายตาจ้องมอง หลบสายตา
- 2.3 การแสดงสีหน้า เช่น ถ้าโกรธสีหน้าแดง
- 2.4 การขยับร่างกาย หมายถึง การใช้ส่วนของร่างกายเคลื่อนไหวให้เกิดความหมายขึ้น เช่น การพยักหน้า การกวักมือ

2.5 ช่องว่างระหว่างบุคคล หมายถึง การเว้นระยะห่างจากจุดที่ตนเองยืนหรือนั่ง กับบุคคลอื่น เช่น ถ้ารักกันก็จะอยู่ใกล้กัน ถ้าไม่ชอบก็พยายามหลีกเลี่ยงให้ไกล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเราเรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction Process) ซึ่งกระบวนการนี้มีรูปแบบที่สำคัญ 3 ประการ คือ บุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม และกลุ่มต่อกลุ่ม ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้อาจก่อให้เกิดให้เกิดการแข่งขัน การร่วมมือกัน หรือเกิดความขัดแย้งกันก็ได้

แต่อย่างไรก็ตาม Schneider (1976) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะช่วยเหลือส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมไว้ดังนี้

1. ความพอใจร่วมกัน (Mutuality) การจะคบหาสมาคมกันนั้นจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจในทางที่ดีเสียก่อน นั่นคือต่างก็พอใจที่จะคบหาสมาคมกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นก็จะยืนยาว

2. การรู้จักไว้วางใจกัน (Knowledge and Trust) เมื่อพอใจที่จะมีกรคบหาสมาคมกันก็ต้องทำความรู้จัก ศึกษารายละเอียดส่วนตัวว่าอีกฝ่ายหนึ่งว่ามีทักษะ หรือรสนิยมแบบเดียวกันหรือไม่อย่างไร สามารถไว้วางใจได้หรือไม่ การเปิดเผยตนเองจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจกัน สนับสนุนกันเป็นอย่างดี

3. บรรทัดฐานส่วนบุคคล (Personal Norms) จะต้องมึบรรทัดฐานส่วนตัวที่จะยึดมั่นว่า จะต้องปฏิบัติต่อกันหรือต่อตนเองอย่างไรจึงจะมีผลกระทบต่อผู้อื่นไปในทางที่จะสร้างความแตกแยกได้ง่าย

4. การลงทุนส่วนตัว (Self Investment) การลงทุนส่วนตัวเป็นทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ Thibout Kelly (1959) ได้กล่าวว่า บุคคลจะคบกับผู้อื่นได้ก็ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ก่อนว่าจะได้กำไรมากหรือเสมอทุน ถ้าได้กำไรสูงต้นทุนต่ำก็จะคบกันได้นาน แต่ถ้าได้กำไรต่ำ ต้นทุนสูงก็จะคบกันไม่ยัด เมื่อบุคคลเข้าไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ก็จะต้องแลกกำไรและต้นทุนซึ่งกันและกัน กำไรในที่นี้คือความพอใจ ความร่าเริง ความสุขที่ได้รับจากการยอมรับทางสังคม ส่วนต้นทุนหมายถึงความไม่สบายใจ ทุกข์ใจและความกังวลอันเกิดจากความขัดแย้งกัน การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชัดใจหรือไม่เห็นด้วย ต้นทุนอาจรวมทั้งทรัพย์สินเงินทอง เวลาที่เสียไปด้วย ดังนั้นการที่บุคคลจะคบใครนั้น แต่ละบุคคลก็จะต้องมีเกณฑ์ต้นทุนกำไร กำหนดไว้ในใจเพื่อใช้เปรียบเทียบหาทางเลือก ว่า ควรคบกับใครคนใด หรือจะเลือกใครเข้าเป็นสมาชิกของสังคม ด้วยเสมอ

ดังนั้น เพื่อให้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลกับกลุ่ม หรือกลุ่มกับกลุ่ม แต่ละบุคคลต้องลงทุนส่วนตัว โดยการช่วยเหลือเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจกัน เพื่อรักษาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไว้มิให้อีกฝ่ายหนึ่งได้กำไรเกินควรและอีกฝ่ายหนึ่งขาดทุนโดยไม่จำเป็น

### 2.3 ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ธุรกิจของสีทีโอเอ นั้น เริ่มต้นมาอย่างยาวนานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 โดย “สงวน และ ประเสริฐ” พี่ชายคนโตและคนที่สองของตระกูลตั้งคารวะคุณ ด้วยเงินทุนจากครอบครัว จำนวน 120,000 บาทในขณะนั้น ซึ่งได้นำเงินก้อนดังกล่าวไปซื้อตึกแถวย่านคลองมหานาค เพื่อทำกิจการร้านจำหน่ายสินค้าฮาร์ดแวร์ ประเภทเครื่องเหล็ก สี และน้ำมันทาไม้ ภายใต้ชื่อ “จ๊วนไทเส็ง” หรือ “ไทยแสงเจริญ” (ข้อมูล: ฝ่ายการตลาด บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2500-2506 ถือเป็นจุดเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ด้วยการนำของ "ประจักษ์ ตั้งคารวะคุณ" พร้อมด้วยพ่อแม่และน้องๆ เดินทางมาจากคลอง 9 ปทุมธานี เพื่อช่วยกันบุกเบิกธุรกิจในเมืองหลวง จากจุดนี้เองทำให้ประจักษ์ได้เริ่มฝึกฝนวิถียุทธศาสตร์ทางธุรกิจ ทว่า กิจการค้าขายฮาร์ดแวร์ไม่ได้ทำให้ครอบครัวมีรายได้ดีอย่างที่คิด เพราะรายจ่ายสูงมาก จึงมีความคิดที่จะขยับขยายจากธุรกิจซื้อมาขายไปมาเป็นผู้ผลิตสินค้าของตัวเอง ในที่สุดจึงเปลี่ยนแปลงมาทำธุรกิจผู้ผลิตน้ำมันทาไม้ตราปลาฉลาม แต่ในขณะนั้นมีน้ำมันทาไม้ที่ขายดีอยู่ 2 ยี่ห้อ คือ ตราปลาตะเพียนของบริษัทวิริยะพาณิชย์ และตราพญานาค ของป.สุนทรพานิช จึงทำให้ธุรกิจไม่เป็นประสบความสำเร็จอย่างที่คิดจากนั้นในปี พ.ศ. 2506 ครอบครัวตั้งคารวะคุณ ได้รับแต่งตั้งจากให้เป็นตัวแทนจำหน่ายสีโตอะ โดยบริษัทสี “โต-อะ-เพ้นท์” (TO-A PAINT) ภายใต้ชื่อ “ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยเกษมเทรดดิ้ง” บริษัท สี-โตอะเพ้นท์ เริ่มทำธุรกิจในไทย

ปี พ.ศ. 2515 มีการลงทุนก่อสร้างโรงงานผลิตสีแห่งแรก ที่ถนนปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ และจดทะเบียนการค้าก่อตั้ง บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้เทคโนโลยีจากประเทศญี่ปุ่นในการผลิตสี และได้ก่อตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์สีเป็นบริษัทแรกในไทย

ปี พ.ศ. 2520 ทีโอเอสามารถปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่ปราศจากสารปรอทและตะกั่วออกสู่ตลาดเป็นรายแรกของประเทศจากผลงานของฝ่ายวิจัยและพัฒนาและภายในปี พ.ศ. 2522 ทีโอเอครองส่วนแบ่งการตลาดสูงสุดในธุรกิจสีทาอาคารและเป็นผู้นำต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด และอยู่ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดการใช้งานของบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปี พ.ศ. 2524 ผลิตสินค้าด้วยนวัตกรรมซูปเปอร์อิลด์ (Pure Acrylic Emulsion Paint) รายเดียวที่รับประกัน 10 ปี ส่งผลให้เกิดการปฏิวัติวัตถุดิบในอุตสาหกรรมสีของประเทศ จากระบบ เดิมพีวีเอซี (PVAC Latex) มาเป็นระบบอะคริลิก (Acrylic Technology) สามารถขยายอายุความ คงทนของสีได้ 21 ปี

ปี พ.ศ. 2525 ขยายกำลังการผลิตด้วยโรงงานแห่งที่ 2 ริมถนน บางนา-ตราด กม.23 เป็น โรงงานที่ใหญ่และทันสมัยที่สุดของเอเชีย ก่อตั้งบริษัททีโอเอ เคมีคอล อินดัสทรีส์ จำกัด ผลิตเรซิน สำหรับอุตสาหกรรมสี,ระบบสีซูบรยนต์กันสนิม,ระบบสีซูบอลูมินัมแซซ , เฟรม (AED,CED) เป็นแห่งแรกของประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2530 ทีโอเอ ร่วมทุนกับบริษัท SANKYO RIKAGAKU ผู้ผลิตกระดาษทรายอันดับ 1 จากญี่ปุ่นภายใต้ชื่อ บริษัท แซนเกียว อินดัสทรีส์ จำกัด ในปี พ.ศ. 2531 ได้ก่อตั้งบริษัท ทีโอเอ โดฟเคม อินดัสทรีส์ จำกัด ได้ผลิตกาว UREA FORMALDEHYDE GLUE สำหรับอุตสาหกรรมไม้ และเฟอร์นิเจอร์

ปี พ.ศ. 2537 ได้ร่วมทุนและนำเทคโนโลยี วัสดุ ไม้ที่ดัด จาก ยูเนี่ยน เพันธ์ ผู้นำด้านสีสำหรับ เคลือบและรักษาเนื้อไม้สีอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออกจากประเทศญี่ปุ่น ในนามบริษัททีโอเอ ยูเนี่ยน เพันธ์ (ประเทศไทย) จำกัดและพัฒนาเทคโนโลยี อีลาส โคมลิก (สียึดหยุ่นคุณภาพสูง) ร่วมกับบริษัท SUZUKI ผู้นำด้านสียึดหยุ่นคุณภาพสูงจากประเทศญี่ปุ่น

ปี พ.ศ. 2538 ก่อตั้งบริษัท เซอร์วูด เคมีคอล จำกัด เพื่อผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เซลล์ ไดรท์ภายใต้ลิขสิทธิ์ของบริษัทเซลล์ (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นเซน ไดรท์และ ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9002 จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

ปี พ.ศ. 2544 นำเครื่องผสมสีระบบคอมพิวเตอร์ TOA COLOR WORLD ออกสู่ตลาดเพื่อ เป็นการพัฒนารูปร่างและเพิ่มศักยภาพให้กับตัวแทนจำหน่ายและมีจุดบริการมากที่สุดครอบคลุมทั่ว ประเทศ

ปี พ.ศ. 2545 ปฏิวัติวงการสีอีกครั้งด้วยการนำ อะคริลิก เทคโนโลยีล่าสุดจาก โรห์ม แอนด์ ฮาสส์ พัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ TOA 7in1 สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาโครงสร้างอาคาร

ปี พ.ศ. 2546 จากการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทีโอเอ แนะนำผลิตภัณฑ์สี Supershield Duraclean นวัตกรรมสีทาภายในเกรด อัลตราพรีเมียม ผลิตภัณฑ์แรกๆที่ออกแบบมาเพื่อการเช็ดล้าง ทำความสะอาดโดยเฉพาะและเป็นชนิดเดียวที่ ป้องกันเชื้อแบคทีเรียบนฟิล์มสีได้จริงด้วยสาร ไมโครเบน และในปี พ.ศ. 2547 เพื่อเพิ่มทางเลือกแก่ผู้บริโภคในผลิตภัณฑ์คุณภาพพิเศษสีเกรด อัลตรา พรีเมียม Supershield All คือบทสรุปของทุกปัญหาบนผนังภายใน การพัฒนาและนำ ผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ก่อสร้างเข้าสู่ตลาดและได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 : 2000 จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปัจจุบันบริษัทที่โอเอมียอดขายสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งในประเทศไทย และเป็นบริษัทที่รายแรกรายเดียวที่เป็นของคนไทย 100% ซึ่งได้ทำการผลิตสีครบทุกประเภทการใช้งาน โดยมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุดนิพนธ์ ฟ้าภิญญา ( 2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง และการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ระหว่างวันที่ 20-30 กันยายน 2552 จำนวนทั้งสิ้น 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance:ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี อยู่ในสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1ปี แต่ไม่ถึง 3ปี และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ/ทั่วไป ตำแหน่งพนักงานระดับ 9 ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 70.7 (Adjusted R Square = .707)

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ และการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 110 คน ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบทวิ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอย

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เฟิสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และจากการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่ามีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล ( 2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัย เรมवल นันทศุภวัฒน์ และบุญพิชชา จิตต์ภักดี สร้างขึ้นจากแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม และส่วนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัย เรมवल นันทศุภวัฒน์ และบุญพิชชา จิตต์ภักดี สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามความสุขในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .97 และ .95 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อค้นพบเพิ่มเติม ความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว อีสาระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมทำนวยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้

ศุภวัฒน์ วิริกชะ โม ( 2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ และวัดระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ และมุ่งเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เปรียบเทียบหน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งแนวคำถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้ ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมจากตำรา บทความ งานวิจัย วารสาร สิ่งพิมพ์ และเว็บไซต์ หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวกับงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาไว้แล้ว ข้อมูลปฐมภูมิเป็นแบบข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการศึกษา พบว่า ตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความปลอดภัย ด้านสวัสดิการ ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และรายได้ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ความมั่นใจในนโยบายของผู้บริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่มากที่สุด

ชุตินาถณ์ เป่าทวย ( 2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ทำการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 400 ฉบับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ด้านการรับรู้ต่อการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.871 และด้านความสุขในการทำงานของพยาบาล มีค่าเท่ากับ 0.805 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 83.8 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.3 มีอายุระหว่าง 31-40ปี ร้อยละ 54.8 มีสถานภาพ โสดมากที่สุด และร้อยละ 83.3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง การรับรู้ต่อการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ชนินันท์ จันทร์สว่าง ( 2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด และการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน จากพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความถดถอย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานะภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 1-2 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี

พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้ อยู่ในระดับที่ดี โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร และการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร 2) เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ในแต่ละด้านจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ แผนกในฝ่ายการพยาบาล สถานภาพสมรส 3) ศึกษามุมมองเชิงคุณภาพของความสุขในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ในรายที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 261 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การทดสอบค่าที (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์ทำงาน แผนกในฝ่ายการพยาบาล สถานภาพสมรส ต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำมีมุมมองความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขอันเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัด มีความสามารถในด้านนั้น และส่งผลให้มีคุณค่าในตนเอง ด้านความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล เกิดจากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมเกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กรเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตามความต้องการและความจำเป็น

มนฤดี บุญอานวย ( 2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท พระราม 3 สอนดีคาร์สต์ จำกัด และการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท พระราม 3 สอนดีคาร์สต์ จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท พระราม 3 สอนดีคาร์สต์ จำกัด จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นของพนักงานบริษัท พระราม 3 สอนดีคาร์สต์ จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับด้านผู้นำอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิรินทร แซ่ฉั่ว ( 2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามี 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สุขภาพ และปัจจัยภายในองค์กร โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรประเภท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์โดยไม่ผ่านการยินยอมจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หรือมีการนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ผ่านการยินยอมจากเจ้าของลิขสิทธิ์ ถือว่าผิดกฎหมายและจะดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียงเพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แฟชั่น และซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์การ ประชากรจำนวน 218 ท่าน ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรเชิงสร้างสรรค์จำนวน 12 คน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง สภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน จากการทำงานที่ตนเองรัก งานมีความเป็นอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานมีความยืดหยุ่น การได้สัพพัตน์ติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 2,640 คน (ข้อมูล: ฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2556) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. โรงงานทีโอเอบางนา ประกอบด้วยพนักงาน 2,322 คน
2. โรงงานทีโอเอลำไย ประกอบด้วยพนักงาน 318 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว.2540) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + N e^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนประชากร

$e$  คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้คือ 5% หรือ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{2,640}{1 + (2,640 \times 0.05^2)} = \frac{2,640}{1 + 6.6} = 347.37 \text{ คน}$$

∴ ขนาดตัวอย่าง = 348 คน

ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อย่างน้อยเท่ากับ 348 คน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม(Questionnaire) และ ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายเปิด และแบบ สอบถามปลายเปิด ดังนี้

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน โรงงานที่สังกัด และสายงานที่สังกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยนำหลักการที่ได้ศึกษามาใช้ในการทำแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราวัด (Likert Scale) จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทน
- 2) คุณลักษณะของงาน
- 3) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
- 5) การพัฒนางานอาชีพ
- 6) การปฏิบัติสัมพันธ์ทางสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งจำนวน 21 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

- 1) ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น
- 2) ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี
- 3) ด้านความรู้สึกสบายใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจำนวน 2 ข้อ

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทางอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือเทคนิคการใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัย ของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540)

3.2.2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม แล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมถูกต้อง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องและได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
คุณมีศักดิ์ เพ็ชรเจริญ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สายงาน วิศวกรรม โครงการและซ่อมบำรุง	บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
คุณเชษฐวัฒน์ ทวีโมตรี	ผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคลประจำ ธุรกิจในประเทศ	บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
คุณอริกา จันท์ศิริ	หัวหน้าส่วนวิจัยและพัฒนาสีน้ำทา อาคาร	บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการปรับ ปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2.7 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยวิธีนี้จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r$ ) ระหว่างคะแนนของข้อนั้นกับคะแนนรวมของทุกข้อ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมามีค่าสูงก็แสดงว่าข้อนั้นวัดสอดคล้องมากกับข้ออื่นๆ ในเครื่องมือนี้ จากสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (3.2)$$

$n$  แทน จำนวนคนที่ทำการทดสอบ 30 คน

$X$  แทน คะแนนแต่ละข้อของแต่ละคน

$Y$  แทน คะแนนรวมของแต่ละคน

การแปลผลโดยการเปิดตารางค่าวิกฤตของ  $r$  ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ถ้าค่าที่คำนวณได้มากกว่าค่าวิกฤตแสดงว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกถึงเกณฑ์ ซึ่งสมควรนำไปใช้วัดร่วมกับข้ออื่นๆ ที่คัดไว้ต่อไป

3.2.2.8 หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.3)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

$k$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แสดงดังตารางในภาคผนวก ข

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้าส่วน หัวหน้างาน ภายในบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด และด้วยตนเอง ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึง บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด และแนบซองเปล่า เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมา

3.3.1.1 ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.3.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทางหัวหน้าส่วน หัวหน้างานและด้วยตนเอง ในบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.3.1.3 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้

3.3.1.4 นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยนำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.4.3 นำแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ว่ามีระดับปัจจัยต่างๆ มากหรือน้อยเพียงใดใน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยใช้แบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

คะแนนในแต่ละระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

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

คะแนนเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้าน และการแปลความหมายกำหนดให้แปลความหมายได้ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549)

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัย
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันมาก

3.4.4 นำแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ว่ามีระดับความสุขมากหรือน้อยเพียงใดใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกระทือหรือร้อน ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี และด้านความรู้สึกสบายใจ โดยใช้แบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

คะแนนในแต่ละระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

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

คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละด้าน และการแปลความหมายกำหนดให้แปลความหมายได้ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2549)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสุข
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.5 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี ด้านความรู้สึกสบายใจ และโดยรวม

### 3.4.6 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

**3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** สถิติที่นำมาใช้ในบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

**3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน โรงงานที่สังกัด และสายงานที่สังกัด ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

**3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)** โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$  คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

**3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

**3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression analysis)**

เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (independent variable) หลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (dependent variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_k x_{ik} + \varepsilon_i \quad (3.7)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ  $i = 1, 2, \dots, n$   
 $X_j$  = ค่าที่สังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$   
 $\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน  $Y$  ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_j$  ทุกค่าเป็น 0)  
 $\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่  $j$   
 $\varepsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$   
 $K$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

#### ข้อสมมติ (Assumption) การวิเคราะห์ถดถอย

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

#### สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า  $Y_i$  ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1x_{i1} + b_2x_{i2} + \dots + b_kx_{ik} \quad (3.8)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ จะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \dots & x_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0; j = 1, 2, \dots, k$$

#### สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{\left( b' X' Y - n \bar{Y}^2 \right) / k}{\left( Y' Y - b' X' Y \right) / (n - k - 1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $k$  คือจำนวนตัวแปรอิสระ

$n$  คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$  คือค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n - k - 1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n - k - 1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

#### สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถดถอราคกำลังสองของ  $\text{var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.13)$$

**การตัดสินใจ** เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t_{\alpha/2}$  จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ )

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า  $t_{\alpha/2}$  (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ  $t_{\alpha}$  (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j \neq 0$ )

**การแปลความหมาย**

เมื่อผลการทดสอบพบว่า  $b_j$  มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ  $H_0$ ) หมายความว่าเมื่อ  $X_j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย  $Y$  จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $b_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

**สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination ( $R^2$ ))**

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  ค่า  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ จำนวนจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, \quad 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆดังนี้

$k$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระจำนวน 6 ตัวแปร

$n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 348 คน

สมการ	$RH\hat{A}P$	$= b_0 + b_1MON + b_2JOB + b_3SHE + b_4LED + b_5OPP + b_6SOC$
	$RH\hat{A}P_1$	$= b_0 + b_1MON + b_2JOB + b_3SHE + b_4LED + b_5OPP + b_6SOC$
	$RH\hat{A}P_2$	$= b_0 + b_1MON + b_2JOB + b_3SHE + b_4LED + b_5OPP + b_6SOC$
	$RH\hat{A}P_3$	$= b_0 + b_1MON + b_2JOB + b_3SHE + b_4LED + b_5OPP + b_6SOC$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

MON	คือ ค่าตอบแทน
JOB	คือ คุณลักษณะของงาน
SHÉ	คือ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
LED	คือ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
OPP	คือ การพัฒนางานอาชีพ
SOC	คือ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
RHÂP	คือ ความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท

ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

RHÂP<sub>1</sub> คือ ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

RHÂP<sub>2</sub> คือ ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

RHÂP<sub>3</sub> คือ ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

b<sub>0</sub> คือ ค่าคงที่

b<sub>1</sub>,... b<sub>6</sub> คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

วิธีนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1-4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 348 ฉบับ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 4.3 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม
- 4.4 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 4.5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน โรงงานที่สังกัด และสายงานที่สังกัด ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	245	70.4
หญิง	103	29.6
รวม	348	100.0
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	19	5.5
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	167	48.0
มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	100	28.7
มากกว่า 40 ปี	62	17.8
รวม	348	100.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	197	56.6
สมรส	137	39.4
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	14	4.0
รวม	348	100.0
<b>อายุงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	157	45.1
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	64	18.4
มากกว่า 6 ปี – 10 ปี	46	13.2
มากกว่า 10 ปี	81	23.3
รวม	348	100.0
<b>โรงงานที่สังกัด</b>		
โรงงานที่โอเอบางนา	306	87.9
โรงงานที่โอเอสโรง	42	12.1
รวม	348	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สายงานที่สังกัด		
ฝ่ายการผลิต	195	56.0
ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	19	5.5
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	18	5.2
ฝ่ายซ่อมบำรุง	23	6.6
ฝ่ายคลังพัสดุ	50	14.4
ฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง	40	11.5
ฝ่ายอื่นๆ	3	0.8
รวม	348	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาก็คืออายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาก็คือ สถานภาพสมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และ สถานภาพสมรสหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

อายุงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาก็คือ อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 อายุงานมากกว่า 3 ปี - 6 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และอายุงานมากกว่า 6 ปี - 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ตามลำดับ

โรงงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงงานที่โอเอบางนา จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 รองลงมาก็คือ สังกัดโรงงานที่โอเอสไอโรง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

สายงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสายงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายการผลิต จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาสังกัดฝ่ายคลังพัสดุ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ

14.4 สังกัดฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 สังกัดฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 สังกัดฝ่ายวิจัยและพัฒนา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 สังกัดฝ่ายอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 สังกัดฝ่ายวิจัยและพัฒนา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 สังกัดฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และสังกัดฝ่ายอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

## 4.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้าน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังต่อไปนี้

### 4.2.1 ระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ข้อที่	ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	อัตราค่าล่วงเวลาต่อชั่วโมงที่บริษัทกำหนดให้ มีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับระยะเวลาที่ท่านต้องปฏิบัติงานเพิ่ม	2.954	0.965	ปานกลาง	1
2	เบี่ยขยันที่บริษัทกำหนดให้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจที่ปฏิบัติงานให้ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด	2.920	1.092	ปานกลาง	2
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.463	0.955	น้อย	6
4	โบนัสที่บริษัทกำหนดให้ มีความเหมาะสมและมากเพียงพอแล้ว	1.877	0.936	น้อย	7
5	เงินเดือนมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติพื้นฐานของตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.543	0.943	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6	การปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลงานที่ท่านได้ทำให้กับบริษัทแล้ว	2.606	0.953	ปานกลาง	4
7	เงินเดือนที่ท่านได้รับแสดงถึงระดับความสำเร็จในการทำงานของท่านต่อบุคคลทั่วไปได้	2.609	0.922	ปานกลาง	3
โดยรวม		2.567	0.728	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.567 และระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 อัตราค่าล่วงเวลาต่อชั่วโมงที่บริษัทกำหนดให้ มีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับระยะเวลาที่ท่านต้องปฏิบัติงานเพิ่ม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.954 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 2 เบี้ยขยันที่บริษัทกำหนดให้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจที่ปฏิบัติงานให้ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.920 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.092

ลำดับที่ 3 เงินเดือนที่ท่านได้รับแสดงถึงระดับความสำเร็จในการทำงานของท่านต่อบุคคลทั่วไปได้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.609 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 4 การปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลงานที่ท่านได้ทำให้กับบริษัทแล้ว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.606 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.953

ลำดับที่ 5 เงินเดือนมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติพื้นฐานของตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.543 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943

ลำดับที่ 6 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.463 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 เงินเดือนที่ท่านได้รับแสดงถึงระดับความสำเร็จในการทำงานของท่านต่อบุคคลทั่วไปได้ พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.877 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.936

#### 4.2.2 ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ข้อที่	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านได้ปฏิบัติงานตามความถนัด และตามความสามารถของท่าน	3.408	0.818	ปานกลาง	4
2	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน	3.489	0.830	ปานกลาง	3
3	ท่านทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบของตัวเองเป็นอย่างดี	3.986	0.765	มาก	1
4	บทบาทในการปฏิบัติงานของท่านชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคคลอื่น	3.494	0.983	ปานกลาง	2
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและมีผลกระทบต่องานของบุคคลอื่นเป็นอย่างมาก	3.247	1.075	ปานกลาง	5
6	ท่านได้ทราบผลการประเมินงานของท่านอยู่เป็นระยะ	2.713	1.075	ปานกลาง	8
7	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกจำกัดจากหัวหน้างานและระบบการทำงานมากจนเกินไป	3.020	0.965	ปานกลาง	6
8	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.925	0.957	ปานกลาง	7
โดยรวม		3.285	0.573	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.285 และระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบของตัวเองเป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.986 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 2 บทบาทในการปฏิบัติงานของท่านชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคคลอื่น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.494 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.983

ลำดับที่ 3 ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.489 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 4 ท่านได้ปฏิบัติงานตามความถนัด และตามความสามารถของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.408 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและมีผลกระทบต่องานของบุคคลอื่นเป็นอย่างมาก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.075

ลำดับที่ 6 ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกจำกัดจากหัวหน้างานและระบบการทำงานมากเกินไป พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.020 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 7 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.925 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.957

ลำดับที่ 8 ท่านได้ทราบผลการประเมินงานของท่านอยู่เป็นระยะ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.713 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.075

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.3 ระดับปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	แสงสว่างในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ไม่มีแสงจ้า หรือแสงสะท้อนที่เป็นอันตราย	3.066	0.986	ปานกลาง	4
2	ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่านมีอุณหภูมิโดยรอบที่เหมาะสมไม่ร้อนอบอ้าว	2.718	1.047	ปานกลาง	5
3	ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนหรือเสียงที่ดังจนเกินไป	2.701	1.056	ปานกลาง	6
4	ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่านไม่มีฝุ่นผง กัดกร่อน หรือไอระเหยของสารเคมี ที่เป็นอันตรายต่อท่าน	2.371	1.269	น้อย	9
5	บริษัทมีช่วงเวลาพักที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความเมื่อยล้าจากการทำงาน	2.615	1.090	ปานกลาง	8
6	ท่านทราบถึงกฎระเบียบและข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัทเป็นอย่างดี	3.606	0.871	มาก	1
7	บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.204	1.124	ปานกลาง	2
8	ท่าทางการเคลื่อนไหวร่างกายในการปฏิบัติงานของท่านไม่มีท่าทางที่ฝืนธรรมชาติ และไม่มีงานที่ต้องยกของหนักหรือทำงานด้วยท่าทางที่ซ้ำๆเป็นเวลานาน	3.075	1.079	ปานกลาง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
9	สภาพแวดล้อมในงานโดยรวมมีความเหมาะสม ปลอดภัยและไม่ขัดต่อสุขภาวะ	2.638	1.061	ปานกลาง	7
	โดยรวม	2.888	0.685	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.888 และระดับปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.685 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทราบถึงกฎระเบียบและข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัทเป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.606 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.204 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.124

ลำดับที่ 3 ท่าทางการเคลื่อนไหวร่างกายในการปฏิบัติงานของท่านไม่มีท่าทางที่ฝืนธรรมชาติ และไม่มืองานที่ต้องยกของหนัก หรือทำงานด้วยท่าทางที่ซ้ำๆ เป็นเวลานาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.075 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.079

ลำดับที่ 4 แสงสว่างในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ไม่มีแสงจ้า หรือแสงสะท้อนที่เป็นอันตราย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.066 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 5 ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่านมีอุณหภูมิโดยรอบที่เหมาะสมไม่ร้อนอบอ้าว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.718 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.047

ลำดับที่ 6 ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนหรือเสียงที่ดังจนเกินไป พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.701 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.056

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด และอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 สภาพแวดล้อมในงานโดยรวมมีความเหมาะสม ปลอดภัยและไม่ขัดต่อสุขภาพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.638 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061

ลำดับที่ 8 บริษัทมีช่วงเวลาพักที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความเมื่อยล้าจากการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.615 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.090

ลำดับที่ 9 ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่านไม่มีฝุ่นผง กลิ่นหรือไอระเหยของสารเคมี ที่เป็นอันตรายต่อท่าน พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.371 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.269

#### 4.2.4 ระดับปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ

ข้อที่	ปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การปฏิบัติของหัวหน้างานต่อท่านเป็นไปอย่างใส่ใจต่อความรู้สึกของท่าน	2.852	1.055	ปานกลาง	2
2	หัวหน้างานของท่านมีอัธยาศัยที่ดีและแสดงความมีน้ำใจต่อท่าน	3.012	1.146	ปานกลาง	1
3	หัวหน้างานของท่านมักจะแสดงความชื่นชมท่านในโอกาสที่เหมาะสมอยู่เสมอ	2.575	0.971	ปานกลาง	6
4	หัวหน้างานของท่านมีการกระตุ้นท่านให้แสดงความคิดเห็นอยู่เป็นระยะๆ	2.825	0.949	ปานกลาง	3
5	หัวหน้างานของท่านยินดีที่จะรับฟังข้อเสนอแนะของท่านด้วยความเต็มใจ	2.822	1.120	ปานกลาง	4
6	หัวหน้างานของท่านนำข้อเสนอแนะของท่านไปใช้ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ	2.713	1.043	ปานกลาง	5
	โดยรวม	2.799	0.910	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.799 และระดับปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานของท่านมีอชยาศัยที่ดีและแสดงความมีน้ำใจต่อท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.012 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.146

ลำดับที่ 2 การปฏิบัติของหัวหน้างานต่อท่านเป็น ไปอย่างไรใจต่อความรู้สึกของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.852 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.055

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานของท่านมีการกระตุ้นท่านให้แสดงความคิดเห็นอยู่เป็นระยะๆ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.825 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานของท่านยินดีที่จะรับฟังข้อเสนอแนะของท่านด้วยความเต็มใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.822 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.120

ลำดับที่ 5 หัวหน้างานของท่านนำข้อเสนอแนะของท่านไปใช้ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.713 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.043

ลำดับที่ 6 หัวหน้างานของท่านมักจะแสดงความชื่นชมท่านในโอกาสที่เหมาะสมอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.575 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

#### 4.2.5 ระดับปัจจัยด้านการพัฒนางานอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านการพัฒนางานอาชีพของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านการพัฒนางานอาชีพ

ข้อที่	ปัจจัยด้านการพัฒนางานอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป ในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.713	1.065	ปานกลาง	6
2	ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	2.853	0.954	ปานกลาง	3
3	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่น ที่แตกต่างไปจากงานเดิม ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถใหม่ๆเสมอ	2.871	1.009	ปานกลาง	2
4	ท่านได้รับการติชม แนะนำและสอนงาน เป็นระยะๆอยู่เสมอ จากหัวหน้างาน	2.773	0.971	ปานกลาง	5
5	หน่วยงานของท่านมีการประชุมร่วมกันเพื่อพูดคุยถึงถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่เหมาะสม	2.891	1.049	ปานกลาง	1
6	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านไปรับการอบรม เพิ่มพูนความรู้แม้จะเป็นช่วงเวลาการทำงานก็ตาม	2.802	1.057	ปานกลาง	4
โดยรวม		2.817	0.748	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับปัจจัยด้านการพัฒนางานอาชีพของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.817 และระดับปัจจัยด้านการพัฒนางานอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการประชุมร่วมกันเพื่อพูดคุยถึงถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่เหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.891 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.049

ลำดับที่ 2 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่น ที่แตกต่าง ไปจากงานเดิม ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถใหม่ๆเสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.871 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.009

ลำดับที่ 3 ท่านมักจะได้รับการมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.853 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

ลำดับที่ 4 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านไปรับการอบรมเพิ่มพูนความรู้แม้จะเป็นช่วงเวลาการทำงานก็ตาม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.802 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.057

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการติชม แนะนำและสอนงาน เป็นระยะๆอยู่เสมอ จากหัวหน้างาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.773 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

ลำดับที่ 6 บริษัทมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป ในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.713 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065

#### 4.2.6 ระดับปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ข้อที่	ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจหน้าที่ บทบาท และเป้าหมายในการทำงานที่มีร่วมกัน	3.558	0.855	มาก	1
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างกันในการปฏิบัติงาน	3.540	0.961	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยน ความรู้และทักษะการทำงานระหว่างกันอยู่ เสมอ	3.391	0.985	ปานกลาง	3
4	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแข่งขันในการ ทำงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง และเปิดเผย	3.032	1.000	ปานกลาง	6
5	ในกรณีที่ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งร่วมกันได้เสมอ	3.227	1.048	ปานกลาง	4
6	บทสรุปจากการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งการ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่ดีขึ้น โดยท่านและเพื่อน ร่วมงานได้รับประโยชน์ร่วมกัน	3.184	1.008	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.322	0.790	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของ บริษัท ทีโอเอ  
เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่า  
เท่ากับ 3.322 และระดับปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจหน้าที่ บทบาท และเป้าหมายในการทำงานที่มี  
ร่วมกัน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.558 และมีระดับไม่แตกต่าง  
กันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างกันในการปฏิบัติงาน  
พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.540 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก  
โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.961

ลำดับที่ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.391 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

ลำดับที่ 4 ในกรณีที่ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกันได้เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.227 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.048

ลำดับที่ 5 บทสรุปจากการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่ดีขึ้น โดยท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับประโยชน์ร่วมกัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.184 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.008

ลำดับที่ 6 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องและเปิดเผย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.032 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.000

#### 4.2.7 ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม

ด้าน	ปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ค่าตอบแทน	2.567	0.728	ปานกลาง	6
2	คุณลักษณะของงาน	3.285	0.573	ปานกลาง	2
3	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.888	0.685	ปานกลาง	3
4	ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	2.799	0.910	ปานกลาง	5
5	การพัฒนางานอาชีพ	2.817	0.748	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้าน	ปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6	การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	3.322	0.790	ปานกลาง	1
โดยรวม		2.947	0.541	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.947 และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.541 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.322 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 2 คุณลักษณะของงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.285 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573

ลำดับที่ 3 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.888 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 4 การพัฒนางานอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.817 และมีระดับไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748

ลำดับที่ 5 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.799 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

ลำดับที่ 6 ค่าตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.567 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3 ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกระตือรือร้น ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี ด้านความรู้สึกสบายใจ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 4.3.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกระตือรือร้น

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกระตือรือร้น แสดงได้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกระตือรือร้น

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกระตือรือร้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านมีความรู้สึกอยากทำงาน มีความสนใจ และเต็มใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.661	0.889	มาก	5
2	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จ	3.945	0.814	มาก	1
3	ท่านมีความพร้อมอยู่เสมอในการรับ มอบหมายงานใหม่ๆ	3.839	0.830	มาก	2
4	ท่านรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอในระหว่าง การปฏิบัติงานในแต่ละวัน	3.779	0.898	มาก	3
5	ท่านรู้สึกอยู่เสมอว่าท่านสามารถทำบางสิ่ง บางอย่างเพื่อให้งานดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่	3.770	0.845	มาก	4
6	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อนึกถึงช่วงเวลาที่จะได้มาทำงานที่บริษัท	3.569	0.932	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึก กระตือรือร้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
7	ท่านรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนานไปกับงาน ที่ท่านทำ	3.368	1.059	ปานกลาง	7
โดยรวม		3.704	0.730	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.704 และระดับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.730 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.945 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 2 ท่านมีความพร้อมอยู่เสมอในการรับมอบหมายงานใหม่ๆ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.839 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอในระหว่างการปฏิบัติงานในแต่ละวัน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.779 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกอยู่เสมอว่าท่านสามารถทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้งานดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.770 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.845

ลำดับที่ 5 ท่านมีความรู้สึกอยากทำงาน มีความสนใจและเต็มใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.661 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อนึกถึงช่วงเวลาที่จะได้มาทำงานที่บริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.569 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนานไปกับงานที่ทำ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.368 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.059

#### 4.3.2 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี แสดงได้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำ	3.759	0.954	มาก	1
2	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีคุณค่า	3.566	0.971	มาก	2
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้	3.609	1.059	มาก	3
4	ปัญหาในการทำงานที่ท่านพบ ท่านมักเปลี่ยนให้เป็นเรื่องสนุกสนานและท้าทายได้เสมอ	3.213	1.016	ปานกลาง	7
5	ท่านรู้สึกว่าแม้จะเกิดปัญหาใดๆในการทำงาน ปัญหานั้นจะได้รับการแก้ไขและผ่านไปได้อย่างดี	3.411	0.958	ปานกลาง	4
6	ท่านรู้สึกชื่นชมและนับถือหัวหน้างานของท่าน	3.233	1.166	ปานกลาง	6
7	ท่านรู้สึกไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.394	0.968	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.455	0.768	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.455 และระดับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.759 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีคุณค่า พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.566 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.609 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.059

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าแม้จะเกิดปัญหาใดๆในการทำงาน ปัญหานั้นจะได้รับการแก้ไขและผ่านไปได้อย่างดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.411 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.958

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.394 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกชื่นชมและนับถือหัวหน้างานของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.233 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.166

ลำดับที่ 7 ปัญหาในการทำงานที่ท่านพบ ท่านมักเปลี่ยนให้เป็นเรื่องสนุกสสนานและท้าทายได้เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.213 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.016

#### 4.3.3 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกสบายใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกสบายใจ แสดงได้ในตารางที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกสบายใจ

ข้อที่	ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	เมื่อท่านรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ท่านสามารถหาทางผ่อนคลายได้เสมอ	3.285	0.956	ปานกลาง	2
2	ท่านรู้สึกถึงการงานที่มีความสะดวกสบาย ไม่มีสิ่งที่เป็นอุปสรรคให้เกิดความรู้สึกกังวลใจ	3.026	0.967	ปานกลาง	7
3	ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในอาชีพและหน้าที่การงาน	3.098	0.955	ปานกลาง	5
4	ท่านไม่รู้สึกเป็นกังวลกับเป้าหมายและมาตรฐานในงานที่ปฏิบัติ	3.055	0.862	ปานกลาง	6
5	ท่านรู้สึกสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน	3.198	0.923	ปานกลาง	3
6	ท่านมีความสบายใจที่จะเปิดเผยตัวตนต่อผู้ร่วมงาน	3.436	0.938	ปานกลาง	1
7	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและสบายใจได้ว่าปัญหาใดๆก็ตามในงานของท่านที่เกิดขึ้นจะได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและบริษัทในการแก้ไขปัญหาต่างๆให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.198	1.075	ปานกลาง	4
	โดยรวม	3.185	0.716	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกสบายใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.185 และระดับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสบายใจที่จะเปิดเผยตัวตนต่อผู้ร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.436 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 เมื่อท่านรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ท่านสามารถหาทางผ่อนคลายได้เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.285 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.198 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.923

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและสบายใจได้ว่าปัญหาใดๆก็ตามในงานของท่านที่เกิดขึ้นจะได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและบริษัทในการแก้ไขปัญหาต่างๆให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.198 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.075

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในอาชีพและหน้าที่การงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.098 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 6 ท่านไม่รู้สึกเป็นกังวลกับเป้าหมายและมาตรฐานในงานที่ปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.055 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.862

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกถึงการทำงานที่มีความสะดวกสบาย ไม่มีสิ่งที่เป็นอุปสรรคให้เกิดความรู้สึกกังวลใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.026 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.967

#### 4.3.4 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม แสดงได้ในตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม

ด้าน	ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น	3.704	0.730	มาก	1
2	ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี	3.455	0.768	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้าน	ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3	ด้านความรู้สึกสบายใจ	3.185	0.716	ปานกลาง	3
	โดยรวม	3.448	0.674	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.448 และระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.704 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.730

ลำดับที่ 2 ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.455 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768

ลำดับที่ 3 ด้านความรู้สึกสบายใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.185 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

#### 4.4 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้

MON	คือ ค่าตอบแทน
JOB	คือ คุณลักษณะของงาน
SHE	คือ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
LED	คือ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
OPP	คือ การพัฒนางานอาชีพ
SOC	คือ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

RHÂP คือ ความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

RHÂP<sub>1</sub> คือ ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

RHÂP<sub>2</sub> คือ ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

RHÂP<sub>3</sub> คือ ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### 4.4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	0.814	4.167	0.000**
ค่าตอบแทน	0.104	2.062	0.040*
คุณลักษณะของงาน	0.342	5.255	0.000**
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.104	1.936	0.054
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	0.006	0.116	0.908
การพัฒนางานอาชีพ	0.018	0.285	0.776

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	0.341	7.577	0.000**

$R = 0.648$ ;  $R^2 = 0.420$ ;  $SEE = 0.5607$ ;  $F = 41.219$ ;  $Sig. = 0.000**$

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.420 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 42.0 โดยคุณลักษณะของงานมีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_2 = 0.342$ ) รองลงมาคือ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_9 = 0.341$ ) ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $b_1 = 0.104$ ) ในส่วนสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังสมการ

$$RH\hat{A}P_i = 0.814** + 0.104*MON + 0.342**JOB + 0.104SHE + 0.006LED + 0.018OPP + 0.341**SOC$$

#### 4.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกรั้ว  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แสดงดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้าน อารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	0.228	1.276	0.203
ค่าตอบแทน	0.154	3.342	0.001**
คุณลักษณะของงาน	0.194	3.250	0.001**
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.093	1.900	0.058
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	0.129	2.888	0.004**
การพัฒนางานอาชีพ	0.139	2.417	0.016*
การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	0.352	8.544	0.000**

$R = 0.749$ ;  $R^2 = 0.561$ ;  $SEE = 0.5135$ ;  $F = 72.536$ ;  $Sig. = 0.000**$

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.561 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 56.1 โดยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_6 = 0.352$ ) รองลงมาคือ คุณลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_2 = 0.194$ ) ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.154$ ) การพัฒนางานอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $b_5 = 0.139$ ) และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

เอกม... การค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.01 ( $b_4 = 0.129$ ) ตามลำดับ ในส่วนสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังสมการ

$$RH\hat{A}P_2 = 0.228 + 0.154**MON + 0.194**JOB + 0.093SHE + 0.129**LED + 0.139*OPP + 0.352**SOC$$

#### 4.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	$b_t$	t	p-value
ค่าคงที่	0.287	1.678	0.094
ค่าตอบแทน	0.052	1.181	0.239
คุณลักษณะของงาน	0.119	2.078	0.038*
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.230	4.901	0.000**
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	0.052	1.212	0.226
การพัฒนางานอาชีพ	0.237	4.291	0.000**
การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	0.270	6.846	0.000**

$$R = 0.733; R^2 = 0.537; SEE = 0.4916; F = 65.922; Sig. = 0.000**$$

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.537 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลบยาใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 53.7 โดยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลบยาใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_6 = 0.270$ ) รองลงมาคือ การพัฒนางานอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลบยาใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_5 = 0.237$ ) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลบยาใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_3 = 0.230$ ) และคุณลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลบยาใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $b_2 = 0.119$ ) ตามลำดับ ในส่วนค่าตอบแทน และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลบยาใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกลบยาใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังสมการ

$$RH\hat{A}P_3 = 0.287 + 0.052MON + 0.119*JOB + 0.230**SHE + 0.052LED + 0.237**OPP + 0.270**SOC$$

#### 4.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	0.443	2.917	0.004**
ค่าตอบแทน	0.103	2.640	0.009**
คุณลักษณะของงาน	0.218	4.310	0.000**
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.142	3.417	0.001**
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	0.062	1.639	0.102
การพัฒนางานอาชีพ	0.131	2.684	0.008**
การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	0.321	9.175	0.000**

$R = 0.767$ ;  $R^2 = 0.589$ ;  $SEE = 0.4360$ ;  $F = 81.432$ ;  $Sig. = 0.000**$

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.589 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 58.9 โดยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_6 = 0.321$ ) รองลงมาคือ คุณลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_2 = 0.218$ ) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_3 = 0.142$ ) การพัฒนางานอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_5 = 0.131$ ) และค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $b_1 = 0.103$ ) ตามลำดับ ในส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังสมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$RH\hat{A}P = 0.443^{***} + 0.103^{**}MON + 0.218^{**}JOB + 0.142^{**}SHE + 0.062LED + 0.131^{**}OPP + 0.321^{**}SOC$$

#### 4.5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เสนอข้อคิดเห็น	60	17.24
2. ไม่ได้เสนอข้อคิดเห็น	288	82.76
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 348 คน ไม่ได้เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 82.76 และเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 ซึ่งสามารถสรุปข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. เงินเดือน เบี้ยขยัน โบนัส และสวัสดิการอื่นๆ บริษัทฯ ควรพิจารณาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นและควรปรับเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นและจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

2. บริษัทฯ ควรมีการจัดการอย่างจริงจังต่อผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และในส่วนของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลควรจัดให้มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละประเภทอย่างโดยไม่ทำให้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเป็นอุปสรรคในการทำงาน

3. ผู้บริหารควรมีการตอบสนองและเปิดรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ ซึ่งปัจจุบันจะเป็นไปโดยออกคำสั่งเชิงบังคับเป็นส่วนมาก ซึ่งพนักงานเห็นว่าหลายครั้งไม่ได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงซึ่งส่งผลทำให้ไม่เกิดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ถูกต้อง โดยหากผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะได้แนวทางในการทำงานที่ช่วยการปฏิบัติงานให้ดีกว่าในปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมาก การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือกันทำให้การทำงานมีความสุขขึ้น
5. ควรมีการเปิดเพลงในระหว่างการทำงาน หรือมีการกำหนดช่วงเวลาที่พักผ่อนระหว่างการทำงาน โดยให้พนักงานสามารถหยุดการทำงานได้ระหว่างช่วงเช้าและช่วงบ่าย
6. ไม่ควรปรับเปลี่ยนเวลาหรือจำนวนการทำงานกะที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนวันในการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเวลาในการพักผ่อนและรายได้ของพนักงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนมกราคม 2557 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2557 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุมากกว่า 20 - 30ปี มีสถานภาพโสด มีอายุงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี สังกัดโรงงานทีโอเอบางนา ในสายงานฝ่ายผลิต

##### 5.1.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านพบว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนางานอาชีพ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และค่าตอบแทน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.3 ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านพบว่า ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี และด้านความรู้สึกสบายใจ ตามลำดับ

### 5.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 1** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_2 = 0.342$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_6 = 0.341$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.104$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 42.0

**สมมติฐานที่ 2** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6 = 0.352$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ

คุณลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.194$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.154$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การพัฒนางานอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.139$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.129$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตามลำดับ ส่วนสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 56.1

**สมมติฐานที่ 3** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6 = 0.270$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ การพัฒนางานอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.237$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_3 = 0.230$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.119$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทน และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 53.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 4** ค่าตอบแทน คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การพัฒนางานอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6 = 0.321$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ คุณลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.218$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_3 = 0.142$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การพัฒนางานอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.131$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.103$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตามลำดับ ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 58.9

#### 5.1.5 สรุปข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากข้อมูลแบบสอบถามในหัวข้อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มีผู้เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 สามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. เงินเดือน เบี้ยขยัน โบนัส และสวัสดิการอื่นๆ บริษัทฯ ควรพิจารณาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นและควรปรับเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นและจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น
2. บริษัทฯ ควรมีการจัดการอย่างจริงจังต่อผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และในส่วนของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลควรจัดให้มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละประเภท โดยไม่ทำให้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเป็นอุปสรรคในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้บริหารควรมีการตอบสนองและเปิดรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ ซึ่งปัจจุบันจะเป็นไปโดยออกคำสั่งเชิงบังคับเป็นส่วนมาก ซึ่งพนักงานเห็นว่าหลายครั้งไม่ได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงซึ่งส่งผลทำให้ไม่เกิดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ถูกต้อง โดยหากผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้แนวทางในการทำงานที่ช่วยการปฏิบัติงานให้ดีกว่าในปัจจุบัน

4. เพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อความสุขในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมาก การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือกันทำให้การทำงานมีความสุขขึ้น

5. ควรมีการเปิดเพลงในระหว่างการทำงาน หรือมีการกำหนดช่วงเวลาพักผ่อนระหว่างการทำงานโดยให้พนักงานสามารถหยุดการทำงานได้ระหว่างช่วงเช้าและช่วงบ่าย

6. ไม่ควรปรับเปลี่ยนเวลาหรือจำนวนการทำงานกะที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนวันในการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเวลาในการพักผ่อนและรายได้ของพนักงาน

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

### 5.2.1 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดีอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านดังนี้

**ความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น** พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงาน มีความสนใจและเต็มใจทำงานในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งรู้สึกอยู่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวมนไว้มากสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสมอว่าจะสามารถทำงานได้ผลที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) เรื่องความสุขในการทำงานบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่อยากทำงาน รักในงานที่ทำ (Passion) รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ เป็นการทำงานแบบที่ไร้ความวิตกกังวล และสอดคล้องกับหลักการของ Peter Warr (2007) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงาน (Happiness) จะมีความรู้สึกกระตือรือร้น (Enthusiasm) ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกหดหู่ (Depression) ที่เกิดกับผู้ที่ไม่มีความสุขในการทำงาน (Unhappiness) และสอดคล้องกับ Tal Ben-Shahar (2007) (อ้างถึงใน พรเลิศ อิฐฐ์. 2554) ที่กล่าวว่าลักษณะความสุขในการทำงานนั้นจะต้องสะท้อนถึงอารมณ์ (Emotions) ที่มีต่องานนั้นที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้น (Motive) ให้ต้องการทำงานนั้นๆ

**ความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี** พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกดี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานรู้สึกภูมิใจในการได้เป็นส่วนหนึ่งของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด รู้สึกว่างานที่ตนทำอยู่มีคุณค่า และพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมาก แต่ทั้งนี้ในส่วนความรู้สึกชื่นชมและนับถือหัวหน้างานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีการตอบสนองและเปิดรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ ซึ่งปัจจุบันจะเป็นไปโดยออกคำสั่งเชิงบังคับเป็นส่วนมาก ซึ่งพนักงานเห็นว่าหลายครั้งไม่ได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงซึ่งส่งผลทำให้ไม่เกิดการแก้ไข ปัญหาในการทำงานที่ถูกต้อง โดยหากผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้แนวทางในการทำงานที่ช่วยการปฏิบัติงานให้ดีกว่าในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวัลดี (2553) เรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งความสุขของพยาบาลเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพ และความสุขเกิดจากความสำเร็จในงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นการรู้สึกถึงคุณค่าของงาน ความรู้สึกภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน และความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสอดคล้องกับหลักการของ Peter Warr (2007) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงาน (Happiness) จะเกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดี (Feeling Good) ต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

**ความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความรู้สึกสบายใจ** พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกสบายใจ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความรู้สึกไม่กังวลต่อเป้าหมายในการปฏิบัติงานและความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ยังอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้พนักงานยังสามารถที่จะหาวิธีการที่ทำให้ตัวเองรู้สึกผ่อนคลายได้เสมอหากรู้สึกมีความไม่สบายใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) เรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขใน

การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่อธิบายถึงความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกสบายใจในการทำงานซึ่งเป็นฐานมาจากความรู้สึกพึงพอใจ และเป็นผล เกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันจากลักษณะสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยใน การทำงาน และสอดคล้องกับหลักการของ Peter Warr (2007) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงาน (Happiness) จะมีความรู้สึกสบายใจ (Comfort) ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกกังวลใจ (Anxiety) ที่เกิด กับผู้ที่ไม่มีความสุขในการทำงาน (Unhappiness) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ความสุขในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึก สบายใจอยู่ในระดับปานกลางนั้นเกิดจากการแข่งขันและสภาพการทำงานที่กระตุ้นให้พนักงาน แสดงศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นตลอดเวลาจะเห็นได้จากการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้น ทุกปี การที่ระบบการประเมินผลงานเป็นแบบโควต้าซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดการแข่งขันกันเอง ระหว่างพนักงานจึงทำให้ไม่เกิดการวางใจต่อเพื่อนร่วมงานในระดับสูงได้

### 5.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลทางบวก ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนางานอาชีพ และค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถ อภิปรายได้ดังนี้

การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัด สมุทรสาคร พบว่าความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการมีและไม่มี ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โดยอธิบายด้วยแนวคิดความสุขจากสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานว่า การทำงานอย่างมีความสุขไปจนถึงความจำเป็นในการดำรงชีวิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุกคนจะต้อง ก้าวเดินไปข้างหน้าด้วยการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับ ช่วยเหลือ มีความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของสัมพันธภาพที่ดี และจะส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานด้วย และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierachy of Needs) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความ ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การได้รับความรักและความเป็นมิตร ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะช่วย

ส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้อย่างราบรื่น สำเร็จผลในการทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ มีการสนับสนุนกันในการทำงานทั้งในยามปกติและเมื่อมีปัญหา ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

คุณลักษณะของงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน Hackman and Oldham (1975) (อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนงค์. 2552) กล่าวว่าลักษณะงานที่ดีเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้รู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี และสอดคล้องกับหลักการของ Peter Warr (2007) ที่สามารถกล่าวโดยสรุปว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานจากการที่พนักงานมีอำนาจเหนืองานที่ตนเองปฏิบัติ รับรู้ขอบเขตการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน มีความหลากหลายในการทำงาน และมีอิสระในการตัดสินใจในงานของตน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณลักษณะของงานที่ดีจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และจะช่วยส่งเสริมให้งานสำเร็จคล่องเป็นไปตามเป้าหมาย จึงทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวัฒน์ วิรัชกะโม (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าความปลอดภัยในสถานที่ทำงานจะส่งผลกระทบต่อความสุข สภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับชีวิตลูกจ้าง เพราะลูกจ้างยังชีพอยู่ได้โดยอาศัยค่าแรงจ้างการทำงาน ถ้ามีสุขภาพไม่ดีหรือประสบอุบัติเหตุไม่สามารถทำงานได้ ลูกจ้างย่อมอยู่ในฐานะลำบากและทำให้ครอบครัวลูกจ้างเดือดร้อนไปด้วย (วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2547) ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่พนักงาน ไม่ต้องห่วงกังวลอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการทำงานก็จะช่วยลดความกังวล มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลต่อความสบายใจ มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และกระตือรือร้นทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขโดยรวมของพนักงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good Working Conditions) คือสภาพการทำงานที่ปราศอันตรายต่างๆ เช่น ปราศความร้อน แสงสว่างที่เพียงพอ และท่าทางการทำงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อร่างกาย เป็นต้น จะเป็นตัวช่วยให้เกิดสุขภาวะ (Subjective Well-Being) ตามนิยามขององค์การอนามัยโลกสุขภาวะหมายถึงสภาพที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม และมีได้หมายความว่าเพียงการปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น (WHO, 1996) ซึ่งเป็นความสุขในทางจิตวิทยา ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้ด้านลบของพนักงานด้วยเช่นกัน

การพัฒนางานอาชีพ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งผลการวิจัยระบุว่าด้านการพัฒนาอาชีพและใช้ทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยการสนับสนุนให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการพยาบาลผู้ป่วยโดยไม่มีภาวะแทรกซ้อนจะช่วยให้พยาบาลดำเนินการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ เพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับหลักการของ Peter Warr (2007) ที่สามารถกล่าวโดยสรุปว่า Opportunity for Skill Use (โอกาสในการใช้ทักษะ) ว่าด้วยความสามารถที่มีอยู่ในทักษะนั้นมีได้เป็นเพียงสิ่งที่มีคุณค่าเท่านั้นเพราะเหตุว่าความสามารถในทักษะนี้ยังช่วยในการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จแต่ยังสร้างความพอใจ ความท้าทาย และหรือลดนัดในการทำงาน อีกส่วนหนึ่งคือ Career Outlook (แนวโน้มของอาชีพ) เป็นไปในด้านของความก้าวหน้าในอาชีพที่จะสัมพันธ์กับตำแหน่งงาน บทบาทในการทำงาน กิจกรรมที่ต้องกระทำ และประสบการณ์ที่จะได้พบเจอในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเสมือนเป็นการตอบแทนและให้รางวัลแก่พนักงาน และมีส่วนสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงานด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานต้องอาศัยความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงด้วยดีและตัวพนักงานเองจะเกิดความภาคภูมิใจในงานของตน อีกทั้งการที่พนักงานได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทักษะและความรู้ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ไม่ติดขัด ช่วยส่งเสริมความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ความสบายใจในการที่สามารถทำงานได้ลุล่วง และยังเกิดความภูมิใจในงานที่ตนทำ โดยที่กล่าวมาจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ค่าตอบแทน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diener (1993) โดยทำการสำรวจ Income and Well-Being in United States ซึ่งพบว่ารายได้ (Income) มีความสัมพันธ์กับความสุขของผู้คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่ศึกษาเรื่องระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่ารายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลและครอบครัวต้องอาศัยเงินในการจับจ่ายให้ได้มาซึ่งการดำรงชีวิตและการที่มีเงินมากขึ้นก็จะนำมาซึ่งความเป็นอยู่ของบุคคลและคนในครอบครัวที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสุขที่มากขึ้นต่อบุคคลนั้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยหลักการของ Peter Warr (2007) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานว่าคือ Supportive Supervision (การกำกับดูแลและสนับสนุน) เป็นสิ่งที่หัวหน้างานให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งที่ยอมรับกันมานานแล้วว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในการวิจัยด้านนี้มักจะรายงานในแง่ภาวะผู้นำ (Leadership) โดยมุ่งเน้นสิ่งที่มีผลจากหัวหน้าหรือผู้จัดการที่แสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผ่านประสบการณ์และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่จะตอบคำถามที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและการยอมรับของเจ้านาย (Boss) ที่มีต่อพนักงานนั้น พนักงานเองต้องตระหนักถึงสวัสดิการ การใส่ใจและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีที่งานจะให้ได้ พฤติกรรมที่เป็นจะมีความเห็นอกเห็นใจรวมถึงการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ รวมทั้งการสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานบรรลุเป้าหมายในการทำงาน โดยผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.799 สูงกว่าระดับน้อยเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละด้านพบว่าปัจจัยด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึที่ดี แต่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น และไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานด้านความรู้สึที่สบายใจ โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าลักษณะผู้นำที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้นต้องเป็นลักษณะร่วมของผู้นำแบบไร้สัมฤทธิ์ด้วย เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มิได้แสดงออกในเชิงเร้าให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในงานสำเร็จผลและมีได้มีบทบาทในการมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งจะไม่ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มิได้มีส่วนช่วยให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จในงานจึงมิได้ให้ความสบายใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ ทั้งนี้การทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งมีการใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งล้วนส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงานทั้งสิ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยพบว่าปัจจัย การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม คุณลักษณะของงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนางานอาชีพ และค่าตอบแทน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด องค์กรสามารถเพิ่มระดับความสุขของพนักงานได้ทั้งนี้ทั้งนั้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสุขของพนักงานได้ด้วยการพัฒนาปัจจัยต่างๆที่กล่าวมา โดยใช้หลักการด้านพฤติกรรม องค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ รวมทั้งอาจใช้หลักการทางด้านพฤติกรรมสังคมเข้ามาช่วยด้วย ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลดีต่อการทำงาน ผลงาน และท้ายที่สุดก็ส่งผลดีต่อองค์กรเช่นกัน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

1. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกันและประเมินผลงานจากเป้าหมายที่มีร่วมกัน ในทีม ลดความรู้สึกแข่งขันกันเองเพื่อแข่งขันผลงาน และควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะระหว่างพนักงาน โดยให้เข้าไปในลักษณะแสดงผลงานจากพนักงานผู้ที่มีความรู้และทักษะโดดเด่นในเรื่องนั้นๆก่อให้เกิดการยอมรับกันในกลุ่มและส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2. คุณลักษณะของงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรระบุขอบเขตและระดับอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละตำแหน่งงาน โดยอาจระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานทราบถึงระดับอำนาจในการตัดสินใจที่สามารถกระทำได้ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและถือเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีอิสระในการทำงานด้วย และอีกประการหนึ่งบริษัทฯ ควรจัดให้มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อพนักงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ควรระบุให้เป็นที่ที่ที่ต้องปฏิบัติของหัวหน้างานในการแจ้งผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ทราบอย่างชัดเจนด้วย

3. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรปรับปรุงพื้นที่ที่มีการปฏิบัติงานกับสารเคมีที่มีลักษณะเป็นฝุ่นผง หรือมีกลิ่นไอระเหยของสารเคมี ด้วยการกำจัดหรือจำกัดบริเวณปฏิบัติงานที่มีฝุ่นผงและไอระเหยจากสารเคมี ด้วยการติดตั้งเพิ่มเติมระบบดูดอากาศ (Blower) เพื่อดูดฝุ่นผงและไอระเหยจากสารเคมีที่กระจายตัวขณะปฏิบัติงาน และจำกัดพื้นที่โดยให้การปฏิบัติงานกับสารเคมีที่มีลักษณะเป็นฝุ่นผง หรือมีกลิ่นไอระเหยอยู่ในห้องปิด และอีกประการหนึ่งบริษัทฯ ควรจัดให้มีเวลาพักระหว่างการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจใช้เวลาพักในแต่ละงานไม่เท่ากัน โดยให้เข้าไปตามความหนักและสภาพการทำงานในแต่ละงาน

4. การพัฒนางานอาชีพ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) เพื่อให้พนักงานทราบถึงตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปทีพนักงานสามารถก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้ และควรระบุคุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งงานที่ต้องมีให้ชัดเจนด้วย โดยทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปหากพนักงานผู้นั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเป็นการให้โอกาสพนักงานได้ก้าวหน้าถึงแม้ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในสายงานตนเองยังมีบุคคลประจำตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ก็ตาม อีกประเด็นหนึ่งบริษัทฯ ควรจัดให้มีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในด้านเทคนิคหรือความสามารถเฉพาะทาง (Specialist) เพิ่มเติมจากด้านบริหารที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้พนักงานที่มีความสามารถด้านเทคนิคหรือความสามารถเฉพาะทาง (Specialist) มีโอกาสก้าวหน้าได้อีกทางหนึ่ง

5. คำตอบแทน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรจัดให้มีการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ไปพร้อมกับการสำรวจสภาพตลาดแรงงาน (Condition of Labor Market) ในอุตสาหกรรมเดียวกันและสถานประกอบการที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องต่อตลาดแรงงานและความสามารถของบริษัทฯ ที่เป็นที่ยึดดูของแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานด้วย โดยการปรับเงินเดือนขึ้นและโบนัสที่ให้กับพนักงานควรจะสอดคล้องกับค่าครองชีพที่ปรับตัวขึ้นในปีนั้นๆด้วย และแน่นอนว่าบริษัทฯเองต้องคำนึงความสามารถในการจ่ายของบริษัทฯ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของพนักงาน และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยร่วมภายในองค์กร เช่น ค่านิยมร่วมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สวัสดิการในการทำงานที่ไม่ได้เป็นไปในรูปเงิน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นภายในบุคคลที่น่าสนใจ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความเครียดในการทำงาน บุคลิกภาพ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านผู้นำเพิ่มเติม เช่น ผู้นำที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในด้านผู้นำที่ชัดเจน

## บรรณานุกรม

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ 2554. ข้อมูลงบการเงิน [Online]. Available :

<http://www.dbd.go.th>.

กั้ววล เทียนกัณฑ์เทศน์. 1992. มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัท รุ่งเรืองรัตน์พรินต์ติ้ง จำกัด.

ขนิษฐา วิเศษสาคร และดาวมณี รัศมีเจริญ. 2539. มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ :

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ขนิษฐา วิเศษสาคร และ มานีกา วิเศษสาคร. 2552. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ :

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนินันท์ จันทร์สว่าง. 2553. “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชุตติกาญจน์ เป้าทวย. 2553. “ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชุตติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. 2552. “ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เชรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ตีรณ พงศ์มณฑพัฒน์. 2554. การพัฒนาความสุขสำหรับสังคมสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท สร้างสรรค์บุ๊คส์ จำกัด.

ธรรมรักษา. 2539. วิธีแห่งความสุข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สติ

ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

นพมาศ อึ้งพระ. 2553. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภาพรณ พิพัฒน์. 2550. เปิดโลกความสุข GHN. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิตารัตน์ ไวยเจริญ. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. 2553. “ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. 2552. “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. 2552. “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปพิชญา วนะสุข. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยความสะดวก 5 จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรเลิศ อธิฐ. 2554. เปิดห้องเรียนวิชาความสุข. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด.

มนฤดี บุญอำนวย. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท พระราม 3 สอนค้าคาร์ส จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : บริษัท เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

วรนาถ แสงมณี. 2547. องค์การ ทฤษฎี การออกแบบ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.

วิทยากร เชียงกูล. 2548. จิตวิทยาในการสร้างสุข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร.

วิภาพร มาพบสุข. 2548. จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2549. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

ศุภวัฒน์ วิรัชกะโม. 2552. “ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิรินทร แซ่ฉั่ว. 2553. “ความสุขในการทำงานบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาการพัฒนามนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรพล พะยอมเยี่ยม. 2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่การเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ**. กรุงเทพฯ : บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

อนิวัช แก้วจันทน์. 2552. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : บริษัท นำศิลป์ โฆษณา จำกัด.

อารี เพชรผุด. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญชุลี จันทน์ผล. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป.” วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Kahneman, D. Diener, E. Sduequt, N. (Hisq). 1999. **Well-Being**. Hie Formulations of Hedonic Psychology. New York.

Warr, Peter B. (Peter Bryan). 2007. **Work Happiness and Unhappiness**. Taylor & Francis Associates, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีการเผยแพร่ใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเป็นการนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น เพื่อใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เชิงวิชาการ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

อมรเทพ ชันทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

#### 1. เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

#### 2. อายุ

- ( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปี – 30 ปี  
( ) มากกว่า 30 ปี – 40 ปี ( ) มากกว่า 40 ปี

#### 3. สถานะสมรส

- ( ) โสด ( ) สมรส  
( ) หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

#### 4. อายุงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

- ( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ( ) มากกว่า 3 ปี – 6 ปี  
( ) มากกว่า 6 ปี – 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

#### 5. โรงงานที่สังกัด

- ( ) โรงงานที่โอเอบางนา  
( ) โรงงานที่โอเอตำโรง

#### 6. สายงานที่สังกัด

- ( ) ฝ่ายการผลิต ( ) ฝ่ายวิจัยและพัฒนา  
( ) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ( ) ฝ่ายซ่อมบำรุง  
( ) ฝ่ายคลังพัสดุ ( ) ฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง  
( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>คำตอบแทน</b>					
1. อัตราค่าล่วงเวลาต่อชั่วโมงที่บริษัทกำหนดให้ มีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับระยะเวลาที่ท่านต้องปฏิบัติงานเพิ่ม					
2. เบี้ยขยันที่บริษัทกำหนดให้ ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจที่ปฏิบัติงานให้ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด					
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
4. โบนัสที่บริษัทกำหนดให้ มีความเหมาะสมและมากเพียงพอแล้ว					
5. เงินเดือนมีความเหมาะสมกับคุณสมบัติพื้นฐานของตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
6. การปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลงานที่ท่านได้ทำให้กับบริษัทแล้ว					
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับแสดงถึงระดับความสำเร็จในการทำงานของท่านต่อบุคคลทั่วไปได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>คุณลักษณะของงาน</b>					
8. ท่านได้ปฏิบัติงานตามความถนัด และตามความสามารถของท่าน					
9. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบของตัวท่านเองเป็นอย่างดี					
11. บทบาทในการปฏิบัติงานของท่านชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคคลอื่น					
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและมีผลกระทบต่องานของบุคคลอื่นเป็นอย่างมาก					
13. ท่านได้ทราบผลการประเมินงานของท่านอยู่เป็นระยะ					
14. ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกจำกัดจากหัวหน้างานและระบบการทำงานมากจนเกินไป					
15. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
<b>สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</b>					
16. ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่านมีอุณหภูมิโดยรอบที่เหมาะสมไม่ร้อนอบอ้าว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
17. แสงสว่างในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ไม่มีแสงจ้า หรือแสงสะท้อนที่เป็นอันตราย					
18. ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่าน ไม่มีเสียงดังรบกวนหรือเสียงที่ดังจนเกินไป					
19. ในพื้นที่การปฏิบัติงานของท่าน ไม่มีฝุ่นผง กลิ่นหรือไอระเหยของสารเคมี ที่เป็นอันตรายต่อท่าน					
20. บริษัทมีช่วงเวลาพักที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความเมื่อยล้าจากการทำงาน					
21. สภาพแวดล้อมในงานโดยรวมมีความเหมาะสมปลอดภัยและไม่ขัดต่อสุขภาพ					
22. บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
23. ทำทางการเคลื่อนไหวร่างกายในการปฏิบัติงานของท่านไม่มีท่าทางที่ฝืนธรรมชาติ และไม่มียานที่ต้องยกของหนักหรือทำงานด้วยท่าทางที่ซ้ำๆ เป็นเวลานาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใ้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
24. ท่านทราบถึงกฎระเบียบและข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัทเป็นอย่างดี					
<b>ลักษณะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ</b>					
25. การปฏิบัติของหัวหน้างานต่อท่านเป็นไปอย่างใส่ใจต่อความรู้สึกของท่าน					
26. หัวหน้างานของท่านมีอัธยาศัยที่ดีและแสดงความมีน้ำใจต่อท่าน					
27. หัวหน้างานของท่านมักจะแสดงความชื่นชมท่านในโอกาสที่เหมาะสมอยู่เสมอ					
28. หัวหน้างานของท่านมีการกระตุ้นท่านให้แสดงความคิดเห็นอยู่เป็นระยะๆ					
29. หัวหน้างานของท่านยินดีที่จะรับฟังข้อเสนอแนะของท่านด้วยความเต็มใจ					
30. หัวหน้างานของท่านนำข้อเสนอแนะของท่านไปใช้ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ					
<b>การพัฒนางานอาชีพ</b>					
31. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นที่แตกต่างไปจากงานเดิม ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถใหม่ๆเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
32. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถอยู่เสมอ					
33. บริษัทมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป ในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
34. ท่านได้รับการติชม แนะนำ และสอนงาน เป็นระยะๆ อยู่เสมอ จากหัวหน้างาน					
35. หน่วยงานของท่านมีการประชุมร่วมกันเพื่อพูดคุยถึงถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่เหมาะสม					
36. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านไปรับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ แม้จะเป็นช่วงเวลาการทำงานก็ตาม					
<b>การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b>					
37. ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจหน้าที่ บทบาท และเป้าหมายในการทำงานที่มีร่วมกัน					
38. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างกันในการปฏิบัติงาน					
39. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
40. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องและเปิดเผย					
41. ในกรณีที่ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งร่วมกันได้เสมอ					
42. บทสรุปจากการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่ดีขึ้น โดยท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับประโยชน์ร่วมกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านความกระตือรือร้น</b>					
1. ท่านมีความรู้สึกอยากทำงาน มีความสนใจและเต็มใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
3. ท่านมีความพร้อมอยู่เสมอในการรับมอบหมายงานใหม่ๆ					
4. ท่านรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอในระหว่างการปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
5. ท่านรู้สึกอยู่เสมอว่าท่านสามารถทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้งานดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่					
6. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อนึกถึงช่วงเวลาที่จะได้มาทำงานที่บริษัท					
7. ท่านรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนานไปกับงานที่ท่านทำ					
<b>ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี</b>					
8. ท่านรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ					
9. ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีคุณค่า					
10. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
11. ปัญหาในการทำงานที่ท่านพบ ท่านมักเปลี่ยนให้เป็นเรื่องสนุกสนานและทำทนายได้เสมอ					
12. ท่านรู้สึกว่แม่จะเกิดปัญหาใดๆในการทำงาน ปัญหานั้น จะได้รับการแก้ไขและผ่านไปได้อย่างดี					
13. ท่านรู้สึกชื่นชมและนับถือหัวหน้างานของท่าน					
14. ท่านรู้สึกไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของท่าน					
<b>ด้านความรู้สึกสบายใจ</b>					
15. เมื่อท่านรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ท่านสามารถหาทางผ่อนคลายได้เสมอ					
16. ท่านรู้สึกถึงการงานที่มีความสะดวกสบายไม่มีสิ่งที่เป็นอุปสรรคให้เกิดความรู้สึกกังวลใจ					
17. ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในอาชีพและหน้าที่การงาน					
18. ท่านไม่รู้สึกเป็นกังวลกับเป้าหมายและมาตรฐานในงานที่ปฏิบัติ					
19. ท่านรู้สึกสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน					
20. ท่านมีความสบายใจที่จะเปิดเผยตัวตนต่อผู้ร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
21. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและสบายใจได้ว่าปัญหาใดๆก็ตามในงานของท่านที่เกิดขึ้นจะได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและบริษัทในการแก้ไขปัญหาต่างๆให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					

**ส่วนที่ 4** ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน  
ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับการทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานที่มากขึ้น

1. สิ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

2. ลักษณะของท่านเมื่อมีความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ค่าตอบแทน	0.815
2. คุณลักษณะของงาน	0.746
3. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.865
4. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	0.906
5. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.717
6. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	0.908
ความสุขในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความรู้สึกกระตือรือร้น	0.922
2. ด้านอารมณ์ความรู้สึกดี	0.914
3. ด้านความรู้สึกสบายใจ	0.822



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล อมรเทพ ชันทอง  
วัน เดือน ปีเกิด 16 ธันวาคม พ.ศ. 2517  
ที่อยู่ 56/78 หมู่ 4 หมู่บ้านโครงการทาวน์พลัสเทพารักษ์  
ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัด  
สมุทรปราการ 10540  
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2541 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาวิศวกรรมการวัดคุมอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง  
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน  
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายวางแผนซ่อมบำรุง  
บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้